

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANDAR LAMPUNG DUA

Aditia Arisoma⁽¹⁾, Ahiruddin⁽²⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai^(1,2,)

*email: amosira86@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan Isentif Terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 29 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua, dengan tingkat pengaru sebesar 74,1 persen. Terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua dengan tingkat pengaruh sebesar 72,6 persen. Terdapat pengaruh Pengembangan SDM dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua, dengan tingkat pengaruh sebesar 77,8 persen.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Insentif, Kinerja,

Abstract. The purpose of this research is to determine the influence of HR development and incentives on employee performance at KPP Pratama Bandar Lampung Dua. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 29 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of HR development on employee performance at KPP Pratama Bandar Lampung Dua, with an influence level of 74.1 percent. There is an influence of incentives on employee performance at KPP Pratama Bandar Lampung Dua with an influence level of 72.6 percent. There is an influence of HR Development and Incentives together on employee performance at KPP Pratama Bandar Lampung Dua, with an influence level of 77.8 percent.

Keywords: HR Development, Incentives, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu aset, merupakan sesuatu yang sangat strategis bagi instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang akuntabel, bersih, serta mampu memberikan pelayanan publik yang prima. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset stratejik (*Human Capital*) karena memiliki keunggulan dibandingkan dengan aset lainnya (*Physical Capital dan Organizational Capital*), untuk mewujudkan SDM yang profesional dan kompeten sesuai nilai-nilai organisasi, maka setiap Aparatur Sipil Negara berkewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta

mempertanggungjawabkan kinerjanya(L. Kurniawan et al. 2024).

Peran SDM dalam kemajuan suatu organisasi khususnya organisasi sektor publik atau instansi pemerintahan tidak dapat diabaikan begitu saja. Apabila SDM dalam suatu instansi pemerintahan memiliki SDM yang baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang pesat,namun kebalikannya jika memiliki SDM yang tidak disiplin, korupsi, kolusi, dan nepotisme,instansi pemerintahan tersebut akan hancur dan tidak bertahan lama.

Pengembangan sumber daya manusia dapat di wujudkan dengan pengembangan karir, pendidikan, dan insentif. Pengembangan sumber daya

manusia bertujuan untuk membuat perubahan baik sikap maupun perilaku pegawai negeri sipil agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan turnover pegawai, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat serta untuk lebih meningkatkan pengembangan sumber daya manusianya maka instansi perlu meningkatkan kinerja pegawai, sering terjadi masalah yang berhubungan dengan

sumber daya manusia seperti terbatasnya sumber daya manusia dengan skill tertentu dimana hanya beberapa saja dari mereka yang benar-benar sesuai dengan skill dan kriteria yang diperlukan instansi dan masalah sering muncul mengenai pengetahuan, kedisiplinan dan sikap pegawai yang masih kurang sehingga dari masalah tersebut maka yang harus dilakukan instansi adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia, agar pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Dua dapat meningkat dalam rangka efisien dan produktif. Sehingga dengan dilakukan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Dua dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal

Tabel 1.
Pelatihan yang Telah Diikuti oleh Pegawai Tahun 2023

No.	Jenis Pelatihan	Target Peserta (orang)	Peserta (orang)	Realisasi (%)
1.	Pelatihan Penyuluh Pajak	7	2	28,57
2.	Pelatihan Laporan Keuangan	4	1	25,00
	Total	11	3	27,27

Sumber: KPP Pratama Bandar Lampung Dua Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan fakta salah satu bahwa pelatihan sebagai bentuk pengembangan SDM yang diikuti pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Dua masih sangat kurang baik dari segi jenis pelatihan maupun dari sisi jumlah pesertanya.

Selain pengembangan SDM, salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adalah faktor insentif. Beberapa ahli manajemen percaya bahwa secara logis pegawai memerlukan insentif sebagai pendorong untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Hasil kinerja pegawai yang telah melampaui target membuat pegawai mendapatkan insentif dari hasil kerjanya. Sehingga dengan adanya

pemberian insentif pada pegawai bisa merubah sikap dan perilaku pegawai tersebut untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Insentif yang tinggi, niscaya akan memstimulasi pegawai untuk bekerja lebih giat serta menampilkan tingkat kinerja yang tinggi. Namun sebaliknya, jika insentif yang diberikan tidak sesuai, maka semangat bekerja pegawai menjadi lemah. Oleh karenanya tepatlah jika dikatakan bahwa insentif memiliki peran yang nyata terhadap tingkat kinerja seorang pegawai untuk berkontribusi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pemberian insentif kepada para pegawai merupakan tindak lanjut pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Keuangan, dimana telah dilakukan pengaturan kembali sistem pemberian TKPKN yang terdiri dari unsur tunjangan pokok, tunjangan Tambahan, dan Tunjangan Tambahan Khusus. Tunjangan Pokok unsur TKPKN diberikan kepada seluruh pegawai Kementerian Keuangan sesuai dengan peringkat jabatannya selanjutnya, dengan mempertimbangkan risiko dan tanggung jawab pekerjaan, kepada pegawai yang menduduki jabatan/melaksanakan tugas dan fungsi tertentu pada unit kerja tertentu di lingkungan Kementerian Keuangan diberikan Tunjangan Tambahan dan Tunjangan Tambahan Khusus Bagi pegawai pada Kantor Pajak Non Modern Direktorat Jenderal Pajak pemberian tunjangan pokok unsur TKPKN ditetapkan sebesar 75% dari Tunjangan Pokok kepada pegawai Kementerian Keuangan yang sedang dalam masa tugas belajar untuk jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan, maka terhitung mulai bulan pertama diberikan Tunjangan Pokok unsur TKPKN sebesar 50 % dari tunjangan pokok.

Namun demikian, realita yang terjadi pada KPP Pratama Bandar Lampung Dua, pemberian insentif memiliki tenggang waktu yang lama untuk pencairannya, sehingga pegawai banyak mengeluhkan waktu proses keluarnya insentif tersebut. Selain itu juga kurangnya insentif yang tidak sesuai dengan prestasi dan pencapaian dari pimpinan maupun dari instansi juga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai

Dampak pengaruh belum maksimalnya pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua yaitu ditemukan fakta bahwa kinerja pegawai tidak maksimal untuk membantu instansi mencapai target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang artinya jika pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan efektif maka kinerja karyawan juga meningkat (Pramesrianto, Amin, and Ratnawati 2019)

Selanjutnya Penelitian menunjukan bahwa Insentif memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya insentif dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik (A. Kurniawan and Fitriyani 2021)

Berdasarkan indikasi permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada di KPP Pratama Bandar Lampung Dua. Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis merujuk pendapat Suharsimi Arikunto (Arikunto 2012) yang menyatakan “apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Sedangkan jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil sampel sebanyak 25% dari seluruh pegawai, yaitu sebanyak 29 orang pegawai

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dalam

penelitian ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut:

Metode observasi Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi pengembangan SDM, insentif dan kinerja pegawai di lokasi penelitian

Metode dokumentasi Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Metode Kuesioner / angket. Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Realibilitas)

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam

kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0.444.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0.444 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0.444. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 23. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Pengembangan SDM (X_1) dan Insentif (X_2) serta variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1
Uji Validitas Pengembangan SDM (X_1)

Item Pernyataan	r_{tabel}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0.444	0.798	Valid
2	0.444	0.744	Valid
3	0.444	0.453	Valid
4	0.444	0.509	Valid
5	0.444	0.744	Valid
6	0.444	0.798	Valid
7	0.444	0.744	Valid
8	0.444	0.453	Valid
9	0.444	0.465	Valid
10	0.444	0.612	Valid
Rata – rata	0.444	0.614	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Pengembangan SDM memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0.444$, dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.614$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item **Uji Validitas Insentif (X_2)**

pernyataan mengenai Pengembangan SDM tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2
Uji Validitas Insentif (X₂)

Item Pernyataan	r _{tabel}	Koefesien r _{hitung}	Keterangan
1	0.444	0.893	Valid
2	0.444	0.643	Valid
3	0.444	0.466	Valid
4	0.444	0.589	Valid
5	0.444	0.794	Valid
6	0.444	0.893	Valid
7	0.444	0.643	Valid
8	0.444	0.466	Valid
9	0.444	0.611	Valid
10	0.444	0.535	Valid
Rata – rata	0.444	0.63	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Insentif memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.63$ lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

keseluruhan item pernyataan mengenai Insentif tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r _{tabel}	Koefesien r _{hitung}	Keterangan
1	0.444	0.688	Valid
2	0.444	0.472	Valid
3	0.444	0.483	Valid
4	0.444	0.688	Valid
5	0.444	0.633	Valid
6	0.444	0.457	Valid
7	0.444	0.617	Valid
8	0.444	0.459	Valid
9	0.444	0.571	Valid
10	0.444	0.633	Valid
Rata – rata	0.444	0.547	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.547$ lebih besar dari $r_{tabel} = 0.444$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini.

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,778 atau lebih. (Uyanto, 2017). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS *version 23* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan SDM (X₁)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Pengembangan SDM (X₁) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4

Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan SDM (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.843	10	

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* Pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,843, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0.843 > 0.60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_2)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Insentif (X_2) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.879	10	

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* Insentif (X_2) sebesar 0,879, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0.879 > 0.60$. Ini

berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.819	10	

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* Kinerja (Y) sebesar 0,819, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0.819 > 0.60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Pengembangan SDM (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Pengembangan SDM (X_1)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.021	4.768		1.682	.116
	Pengembangan SDM	.768	.126	.861	6.101	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 6.101. Apabila dibandingkan dengan t

tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.699, maka t_{hitung} 6.101 > t_{tabel} 1.699 sehingga

dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan SDM (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan SDM (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan SDM (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 8.021 + 0.768 X_1$,

yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan SDM akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua sebesar 0.768 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Koefisien Determinasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.721	2.049
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM				

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan SDM (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,861 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,741 \times 100\% = 74,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap

variabel Kinerja (Y) di KPP Pratama Bandar Lampung Dua sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Insentif (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 9
Uji Hipotesis Insentif
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.832	4.771		1.013	.325
	Insentif	.862	.125	.852	6.901	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 6.901. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.699, maka t_{hitung} 6.901 > t_{tabel} 1.699, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 4.832 + 0.862 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Insentif akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.862 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Insentif terhadap Kinerja adalah sebagai berikut

Tabel 10
Koefisien Determinasi Insentif terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.710	2.076
a. Predictors: (Constant), Insentif				

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Insentif (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,852 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,726 \times 100\% = 72,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hal ini mendukung juga penelitian sebelumnya bahwa Insentif bagi setiap Karyawan yang memenuhi persyaratan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja Karyawan (Juwita 2024)

Hal ini juga memperkuat penelitian Hasil analisis pengujian dari Uji Koefisien Korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai (Satrio and Kusmiyanti 2020)

Uji Hipotesis Pengembangan SDM (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 11
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.112	2	110.056	29.846	.000 ^b
	Residual	62.688	17	3.688		
	Total	282.800	19			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Insentif, Pengembangan SDM

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 29.846 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,328 maka Pengembangan SDM (X_1) dan Insentif (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan SDM (X_1) dan

Insentif (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Pengembangan SDM (X_1) dan Insentif (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 12
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.752	1.920
a. Predictors: (Constant), Insentif, Pengembangan SDM				

Hasil perhitungan tingkat korelasi

simultan antara Pengembangan SDM (X_1)

dan Insentif (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,882 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,778 \times 100\% = 77,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan SDM dan Insentif terhadap Kinerja sebesar 77,8% dan sisanya sebesar

22,2% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pengembangan SDM (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 13
Perhitungan Regresi Berganda Pengembangan SDM, Insentif dan Kinerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.003	4.414		1.133	.273
	Pengembangan SDM	.547	.272	.592	2.009	.061
	Insentif	.310	.298	.306	1.037	.314

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 5.003 + 0,547 X_1 + 0,310 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan SDM sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,547 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Insentif sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,310 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,547$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,310$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengembangan SDM lebih besar dibandingkan variabel Insentif dalam meningkatkan Kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan SDM (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,861 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000), artinya Pengembangan SDM mempunyai kaitan atau hubungan yang kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial

melalui uji t diperoleh nilai thitung Pengembangan SDM terhadap Kinerja sebesar $= 6.101 > t_{tabel} 1.699$. Besarnya koefisien determinasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja adalah 74,1%. Dengan persamaan regresi Pengembangan SDM dan Kinerja adalah sebesar $Y = 8.021 + 0.768 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan SDM akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja di KPP Pratama Bandar Lampung Dua sebesar 0.768 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja di KPP Pratama Bandar Lampung Dua 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif (X_2) terhadap Kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Insentif (X_2) dan variabel Kinerja (Y) di KPP Pratama Bandar Lampung Dua sebesar 0,852 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 6.901 > t_{tabel} 1.699$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 83,7%. Untuk

model persamaan Insentif regresinya adalah $Y = 4.832 + 0.862 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Insentif akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.862 point. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pengembangan SDM dan Insentif terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 29.846 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,328. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Pengembangan SDM (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,882 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan SDM dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja di KPP Pratama Bandar Lampung Dua, sebesar 77,8% dan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian bahwa Terdapat pengaruh Pengembangan SDM dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 29.846 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,328. Persamaan regresi berganda antara Pengembangan SDM dan Insentif dengan Kinerja adalah $Y = 5.003 + 0,547 X_1 + 0,310 X_2$. Besarnya pengaruh Pengembangan SDM dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 77,8% dan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Pengembangan SDM dan Insentif terhadap Kinerja adalah 0,882 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat)

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Juwita. 2024. "Pengaruh Insentif, Penempatan Dalam Job Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bosowa Utama Corporation Di Makassar)." *Journal Of Management & Business* 1(2): 168–75. [Http://Www.Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Seiko/Article/View/226%0ahttp://Www.Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Seiko/Article/Download/26/118](http://Www.Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Seiko/Article/View/226%0ahttp://Www.Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Seiko/Article/Download/26/118).
- Kurniawan, Asep, And Fitriyani Fitriyani. 2021. "Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi* 7(2): 1–18.
- Kurniawan, Luthfan Et Al. 2024. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Bandar Lampung." 08(01): 33–42.
- Pramesrianto, Adela, Shofia Amin, And Rts. Ratnawati. 2019. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jambi Media Grafika 'Tribun Jambi.'" *Jurnal Dinamika Manajemen* 7(1): 27–36.
- Satrio, Wibowo Abiyyu, And Kusmiyanti. 2020. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai." *Eproceedings ...* 7(2): 4066–73. [Https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/13521](https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/13521).