

# PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

**Edwar Juliarta<sup>1</sup>, Octa Darisna Prazhasary<sup>2</sup>, Rusli<sup>2</sup>, Dini Namira Apriliana<sup>2</sup>, Syawaluddin Siregar<sup>2</sup>**

1) Dosen Program Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti  
2) Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti  
Email Correspondence : edwar\_juliarta@unisti.ac.id

## ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of providing additional income on the performance of employees of the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province. This research was conducted at the BPSDMD Civil Service Office of South Sumatra Province. The method used in this research is explanatory research method. From the research results, it was concluded that the research results showed that there was a relationship between human resources and employees of the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province. The relationship between human resources and employee performance at the South Sumatra Province Regional Human Resources Development Agency shows a very close degree of closeness. The performance of employees of the South Sumatra Province Regional Human Resources Development Agency is influenced by physical and non-physical resources.*

**Keywords:** *Performance, Influence, Additional Income*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Pegawai Pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (explanatory research). Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan sumber daya manusia terhadap pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan derajat keeratan yang sangat erat. Kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi oleh sumber daya yang bersifat fisik dan non fisik.

**Kata Kunci:** *Kinerja, Pengaruh, Tambahan Penghasilan*

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016)

kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut

(Hamali, 2018) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan cara pemberian motivasi kepada Pegawai. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Jika motivasi yang tinggi didukung dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja Pegawai juga akan tinggi dan pula sebaliknya. Pemberian motivasi kepada Pegawai dalam berbagai cara, salah satunya ialah dengan pemberian tunjangan kepada Pegawai. Tunjangan merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para Pegawainya baik dalam bentuk uang ataupun bentuk lainnya karena telah ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Program tunjangan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber

daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Bila tunjangan diberikan secara benar, Pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

*Menurut* (Hasibuan, 2008) tunjangan dibedakan menjadi dua yaitu tunjangan langsung dan tidak langsung. Tunjangan langsung artinya suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada Pegawai karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Tunjangan ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai tersebut, seperti upah/gaji, tunjangan/bonus, tunjangan jabatan. Sedangkan yang dimaksud dengan tunjangan tidak langsung adalah pemberian tunjangan kepada Pegawai sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Pegawaidan tentunya pemberian tunjangan-tunjangan ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai tersebut (Herman, 2008).

Tunjangan ialah segala pembayaran tambahan yang diberikan kepada Pegawai baik yang berkaitan langsung dengan kinerja maupun yang tidak berkaitan

langsung dengan kinerja. Tunjangan yang diberikan oleh pemerintah Aparatur Sipil Negaradiharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan para Pegawai. Dengan adanya peningkatan kesejahteraan diharapkan Pegawai dapat bekerja dalam kondisi yang baik, bersungguh-sungguh dan dengan sepenuh hati melaksanakan tugas-tugas Pegawai, dan akan meningkatkan motivasi kerja Pegawai sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Tunjangan**

Menurut (Fathoni, 2006) tunjangan merupakan bagian dari tunjangan, yaitu tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu tunjangan yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan tunjangan yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Menurut (Hasibuan, 2008) Pemberian tunjangan adalah:"semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.Imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atau pegawai karena para pegawai telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi/perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk tunjangan atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas partisipasinya

dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **Indikator-Indikator Tunjangan**

Menurut (Herman, 2008) ada beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan tunjangan antara lain 1) Kinerja, 2)Lama Kerja, 3)Senioritas, 4)Kebutuhan, 5)Keadilan dan Kelayakan, 6)Evaluasi Jabatan

### **Kinerja**

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja, yang dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan performance. Menurut (Wirawan, 2015) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan berdasarkan keputusan Gubernur tentang “Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan” pasal 1 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN dari suatu kegiatan pada satuan Institusi yang telah direncanakan, dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya Institusi”. Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan institusi dengan perencanaan serta memanfaatkan sumber daya institusi sehingga dapat dicapai oleh ASN.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Pegawai Pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono, 2017) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Variabel terikat (*dependent*) adalah tunjangan perbaikan penghasilan diberi simbol (Y), selanjutnya variabel bebas (*independent*) adalah kinerja dengan simbol (X).

Sumber data yang digunakan yaitu

data primer dan data sekunder. Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam hal ini, yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan wawancara kepada pegawai-pegawai yang menerima tunjangan. Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam hal ini, yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip-arsip dan laporan-laporan dalam Pengelolaan Tambahan Penghasilan Pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan questioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PNS Pegawai Pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang memperoleh tambahan penghasilan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling insidental Menurut (Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif dan

Kualitatif Dan R&D, 2019) Incidental sampling merupakan teknik penentuan sampel secara kebetulan, yaitu setiap orang yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan dan jika orang yang ditemui tersebut dapat dijadikan sumber data dalam penelitian. Metode analisis questioner menggunakan skala likert dengan rentang skor 1-5. Skor yang dianalisis adalah skor pemberian tunjangan dan skor kinerja pegawai.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Inferensial**

Berdasarkan karakteristik penelitian, jenis analisis statistik yang digunakan adalah teknik statistik inferensial, yaitu analisis statistik yang tidak hanya mendeskripsikan sebuah perhitungan data, namun juga analisis statistik yang menjelaskan atau melakukan pengujian atas hubungan di antara kumpulan-kumpulan data penelitian. Sehingga diperoleh penjelasan hubungan kausal antara kumpulan data yang telah dianalisis.

Langkah awal yang harus dilakukan adalah menentukan populasi yang diikuti dengan pengambilan ukuran sampel yang representatif. Tahap berikutnya adalah pengujian instrumen penelitian berupa

kuesioner atau angket. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas (ketepatan) untuk mengetahui kesahihan alat ukur agar instrumen layak untuk digunakan. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan uji internal konsistensi yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi penilaian yang diberikan terhadap setiap item pertanyaan yang pada esensinya untuk mengetahui keterandalan instrumen.

Karena masalah yang akan diteliti adalah hubungan, maka analisis yang akan digunakan adalah analisis jalur, yang pada dasarnya adalah analisis korelasi. Aturan pokok analisis jalur adalah korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah jumlah dari hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Analisis jalur ini digunakan untuk menganalisis hubungan variabel sumber daya manusia terhadap variabel kinerja aparatur.

### **Hubungan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur**

Untuk melihat hubungan sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Untuk memudahkan pengujian dan interpretasi perlu dibuat hipotesis konseptual dan persamaan struktur terlebih dahulu.

Persamaan struktural:

$$Y = P_{yx} X + \xi$$

Hipotesis : Terdapat hubungan sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur

### **Analisis Korelasi**

Tujuan dilakukannya analisis korelasi antara lain: (1) untuk mencari bukti terdapat tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel, (2) melihat besar-kecilnya hubungan antar variabel, dan (3) untuk mengetahui hubungan tersebut meyakinkan (signifikan) atau tidak meyakinkan (tidak signifikan).

Penelitian ini terbagi dua variabel yaitu sumber daya manusia sebagai variabel X dan kinerja aparatur sebagai variabel Y. Jawaban responden terhadap variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala likert, sehingga data yang diperoleh dalam bentuk skala ordinal. Data hasil penelitian yang berbentuk ordinal, terlebih dahulu diubah ke dalam skala interval melalui *Method of Succesive Interval*. Rumus yang digunakan untuk mencari harga koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment (PPM)*:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Hasil olah data penelitian terhadap variabel sumber daya manusia(X) dan kinerja aparatur (Y), sebagai tabel penolong. Berikut jumlah total dari korelasi *product moment*.

**Tabel 1**

**Perhitungan Total Koefisien Korelasi  
Product Moment**

| No. Item | $\sum X$ | $\sum Y$ | $\sum X^2$ | $\sum Y^2$ | $\sum XY$  |
|----------|----------|----------|------------|------------|------------|
| N = 89   | 5.836,31 | 6.482,34 | 392.334,10 | 482.013,78 | 433.875,23 |

(Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka rumus koefisien korelasi *product moment* menjadi:

$$r_{xy} = \frac{89 (433.875,23) - (5.836,31) \cdot (6.482,34)}{\sqrt{[89 (392.334,10) - (5.836,31)^2][89 (482.013,78) - (6.482,34)^2]}}$$

$$r_{xy} = 0,902$$

Korelasi *Pearson Product Moment* dilambangkan ( $\rho$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga  $-1 \leq r \leq 1$ , apabila nilai  $r$  negatif (-) berarti korelasinya negatif sempurna. Bila nilai  $r = 0$  berarti tidak ada korelasi. Sedangkan bila nilai  $r$  positif (+) berarti korelasinya sangat kuat. Kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat diukur dengan suatu taksiran angka-angka korelasi, menurut

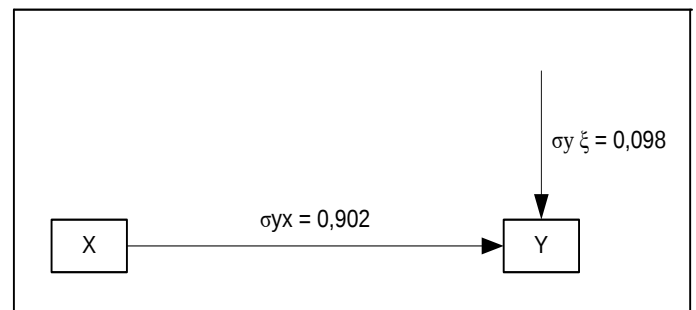
Guilford, (1988:62) sebagai berikut :

**Tabel 2**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 - 0,199      | Sangat Rendah    |
| 0,200 - 0,399      | Rendah           |
| 0,400 - 0,599      | Cukup            |
| 0,600 - 0,799      | Kuat             |
| 0,800 - 1,000      | Sangat Kuat      |

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi variabel sumber daya manusia(X) dan kinerja aparatur (Y) sebesar 0,902. Jika dikonsultasikan dengan tabel dari Guilford, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara sumber daya manusia dan kinerja aparatur ada pada katagori sangat kuat dengan interval koefisien antara 0,800 - 1,000

**Gambar 1**

**Diagram Path Analysis**

Dari gambar diagram jalur di atas terlihat bahwa variabel sumber daya manusia(X) memberikan hubungan terhadap kinerja aparatur (Y) sebesar 0,902

atau 90,20%. Sedangkan hubungan lain diluar variabel sumber daya manusia turut mempengaruhi kinerja aparatur ( $\xi$ ) sebesar 0,098 atau 9,80%.

Untuk mencari makna generalisasi antara variabel X terhadap variabel Y, maka hasil korelasi *Pearson Product Moment* tersebut diuji dengan uji signifikansi dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

*Ha* : Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel sumber daya manusia(X) terhadap variabel kinerja aparatur (Y)

*Ho*: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel sumber daya manusia(X) terhadap variabel kinerja aparatur (Y)

Pengambilan keputusan;

⊕ Jika nilai Alpha  $(0,05) \leq$  nilai Signifikan, maka *Ho* diterima dan *Ha* ditolak, artinya tidak signifikan.

Jika nilai Alpha  $(0,05) \geq$  nilai Signifikan, maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima, artinya signifikan.

**Tabel 3**

**Nilai Signifikansi Sumber Daya Manusia**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |
| 1                         | (Constant) | 12,878                      | 3,113      |                           | 4,137  |
|                           | PX         | ,914                        | ,047       | ,902                      | 19,502 |

a. Dependent Variable: PY

(Sumber: Hasil olah Data SPSS, 2021.)

Pada Tabel 3 tersebut di atas diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan nilai alpha yang diambil sebesar 0,05. Ternyata nilai signifikansi kurang dari nilai alpha  $(0,000 < 0,05)$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa menolak *Ho* dan menerima *Ha* dengan peluang melakukan kesalahan dalam mengambil keputusan sebesar 5%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur.

**Uji Parsial Dengan T-Test**

Selain mencari besaran nilai hubungan antar variabel serta uji signifikansi, pengujian secara parsial dengan menggunakan T-Test juga dilakukan. Hal ini dilakukan guna mengetahui besarnya hubungan sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur.

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan menentukan nilai numerator (pembilang)

dan nilai denominator (penyebut). Nilai *degree of numerator* diperoleh dengan cara jumlah variabel ( $k$ ) dikurangi satu ( $k-1$ ), sedangkan nilai *degree of denominator* diperoleh dari jumlah keseluruhan sample dikurangi jumlah variabel. Jumlah seluruh variabel ( $k$ ) adalah 2 didapat nilai numerator ( $n - 1$ ) sebesar  $2 - 1 = 1$ , dan nilai denominator ( $n - 1$ ) sebesar  $89 - 1 = 88$ . Dari tabel titik kritis distribusi t-student, dengan derajat kebebasan (1:88) dan nilai  $\alpha = 0,05$ , didapat nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,6624.

Dalam pengambilan keputusan Uji T, terlebih dahulu membuat hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_a$ : Terdapat hubungan antara sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur.

$H_o$ : Tidak terdapat hubungan antara sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur.

Pengambilan keputusan;

- ⊕ Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- ⊕ Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk mencari besaran nilai  $t$  dapat dicari dengan menggunakan rumus uji  $t$  sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}, \rightarrow t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, n-1)}$$

$$= 0,902 \frac{\sqrt{89-2}}{\sqrt{1-(0,902)^2}}$$

$$= 19,502$$

Keterangan:

$t$  = Nilai koefisien yang dicari

$r$  = Koefisien korelasi *product moment* = 0,902.

$n$  = Jumlah responden =  $n = 89$

Nilai  $t_{\text{hitung}}$  didapat sebesar 19,502 dan nilai  $t_{\text{tabel}} = t_{(1-\alpha);(n-k-1)} = t_{(0,95);(1:88)} = 1,6624$ . Maka; Jika nilai  $t_{\text{hitung}}$  (19,502) > nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1,6624) maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dalam pengambilan keputusannya “Terdapat hubungan antara sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur”.

Sedangkan untuk mengukur seberapa besar hubungan yang diberikan variabel sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur dapat menggunakan rumus koefisien determinasi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa sumber daya manusia mempunyai hubungan positif dengan kinerja aparatur. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara sumber daya manusia dengan kinerja aparatur sebesar

0,902.

Berdasarkan rumus tersebut di atas maka harga koefisien determinasi dapat dicari sebagai berikut:

$$KD = (0,902)^2 \times 100\%$$

$$KD = 81,36\%$$

Artinya kinerja aparatur ditentukan oleh keberadaan sumberdaya manusia sebesar 81,36%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,63% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan sumber daya manusia terhadap pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan derajat keeratan yang sangat erat. Kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi oleh sumber daya yang bersifat fisik dan non fisik.

### Saran

1. Untuk mencapai optimalisasi peningkatan sumber daya manusia di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan diperlukan suatu langkah peningkatan kapasitas melalui peningkatan kemampuan Aparatur Sipil Negara berdasarkan jenjang dan masa kerja yang terencana.
2. Peningkatan kemampuan pegawai perlu dilakukan dengan disertai oleh daya dukung anggaran yang memadai, baik untuk peningkatan pembangunan fisik maupun soft skill Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik institusi perlu membangun suatu skema yang terintegrasi antara pembangunan hard skill maupun soft skill.
4. Institusi perlu menciptakan suasana kerja yang bisa mendorong kemampuan Aparatur Sipil Negara untuk bisa berinisiatif memberikan inovasi, sehingga kinerja akan bisa optimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Fathoni, A. ( 2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukmadinata, N. S, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke 7. Bandung: RemajaRosda karya.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

