

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGEMBANGAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN
ASET DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Mevi Sarah Nasution

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

mmevisarah@gmail.com

Yacub Hutabarat

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

Yacubhutabarat2298@gmail.com

Rahmadiyah hanum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

rahmadiyahhanum@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of the quality of human resources and technology development on the performance of civil servants in the Regional Financial, Income and Asset Management Agency of Central Tapanuli Regency and also to find out and analyze the factors that most dominantly influence employee performance. This research was conducted on employees of the Financial Management Agency, Revenue and Regional Assets of Central Tapanuli Regency. The population in this study were all Civil Servants of the Regional Financial, Revenue and Asset Management Agency of Central Tapanuli Regency. The samples taken are saturated samples. The analytical method used is the method of Classical Assumptions Test and Data Analysis Test. This type of research is quantitative descriptive research. Which emphasizes the analysis on numerical data (numbers) which are processed using statistical methods and the data used are subject data and primary data obtained through observation, interviews and distributing questionnaires using a Likert scale. The data was statistically processed using the SPSS for Windows program. The results of this study indicate that the quality of human resources has a positive and insignificant effect on employee performance and Technology Development has a positive and significant effect on employee performance. The most dominant variable on employee performance is the technology development variable, because it has a significant value, that $t \text{ count} > \text{from } t \text{ table}$ or $3.481 > 2.00404$

Keywords: Quality of Human Resources, Technology Development and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan juga untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Sampel yang diambil adalah sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah metode Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis Data. Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian deskriptif kuantitatif. Yang menekankan analisisnya pada data-data numerika

(angka) yang diolah dengan metode statistik dan data yang digunakan adalah data subjek dan data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Data diolah secara statistik dengan program SPSS for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan Pengembangan Teknologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel pengembangan teknologi, karena memiliki nilai signifikansi, bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau $3,481 > 2,00404$

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Teknologi dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal utama yang terdapat Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia sangat menentukan serta berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Sumber daya manusia memegang peranan penting seluruh kegiatan operasional Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi.

Kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi yang berhubungan dengan hasil kinerja pegawai sering dibicarakan dan diyakini sebagai sesuatu yang harus ditingkatkan oleh organisasi. Kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi dalam peningkatan kinerja pegawai mempengaruhi berbagai perilaku pada organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah tidak mampu melakukan perubahan secara cepat dan menampilkan kinerja yang baik, jika tidak berhasil meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi terhadap kinerja pegawai. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika kualitas dan kinerja pegawainya rendah. Dalam studi perilaku organisasional menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Begitu juga Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, yang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang pelayanan masyarakat yang berhubungan dengan hal-hal pengamanan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsinya sebenar-benarnya. Menurut **Sutrisno (2017:3)** Sumber Daya Manusia Merupakan “Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa)”.

Sedangkan **P. Siagian (2012:254)**, menyatakan “Pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani”. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Menurut **Roger** dalam **Rusman (2012:50)** Teknologi adalah “Sebuah rancangan instrumen atau alat yang digunakan dan dirancang untuk meminimalkan ketidakpastian mengenai hubungan sebab akibat dalam pencapaian hasil yang diharapkan”.

Menurut **Wiseliner (2013:18)**, Tujuan pengembangan teknologi informasi bagi kantor atau organisasi yang bersangkutan adalah :

Untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang mempunyai manfaat untuk semua aspek bisnis dengan berorientasi kepada peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas kantor guna mendapatkan keuntungan yang maksimal tetapi resiko dan biaya seminimal mungkin.

Kinerja berasal dari kata *performance*, yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting yaitu untuk bahan pembandingan dan untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, adapun beberapa penelitian terdahulu oleh.

Widya Rashe Amanda (2014) berjudul : “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya”. Hasil yang dicapai bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64%.

Mihardjo (2015) berjudul : Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama. Hasil yang dicapai bahwa Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 61,4%.

Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti membuat sebuah alur atau kerangka pikir agar apa yang akan dicapai dan diperoleh lebih terstruktur dan sistematis.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Yang menekankan analisisnya pada data-data numerika (angka) yang diolah dengan metode statistik. Menurut **Sugiyono (2015:36)** mendefinisikan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua

Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini adalah Data Subjek : Data subjek yaitu jenis data yang di peroleh dari individual atau kelompok yang menjadi subjek penelitian (responden), seperti observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian , wawancara dan kuesioner.

Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini adalah Data Primer :

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. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. **Sugiyono (2018:456)** Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

d. Uji Instrumen

Kuesioner yang baik, harus diuji terlebih dahulu validitas dan realibilitasnya, sehingga penelitian yang diperoleh nantinya akan menjadi baik. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software* pengolahan data *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 21.00.

1) Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner Uji Validitas dilakukan dengan memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-

variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih besar dari “0,30.” (Sugiyono,2012 : 178).

2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala, dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai batasan *cronbach alpha* lebih dari “0,6.” (Sekaran yang disalin Priyotno Duwi, 2012 : 120)

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis, sebelum analisis lebih lanjut dilakukan maka data yang diperoleh dari lapangan di uji ke akuratanyya agar memenuhi kaidah-kaidah analis oleh karena itu data yang diperoleh harus memenuhi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel indeviden dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 . Sebaliknya, jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

Analisis Data

Terkait dengan penggunaan analisis data, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh suatu variabel lainnya dengan variabel lainnya:.

Analisis Korelasi

Adapun rumus Korelasi menurut Sugiyono (2012:248), untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut yaitu :

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y
- X : Variabel bebas
- Y : Variabel terikat
- n : Jumlah sampel

Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat, sedang atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut :

Tabel – 1
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interprestasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60. – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Sedang
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012 :250).

Setelah nilai r diperoleh, maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas r yang signifikan pada uji hipotesis nanti.

Koefisien determinasi.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya pengaruh variabel bebas/independen (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat dependen (Y) dilakukan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus yaitu: $KD = r^2/2 \times 100 \%$

Uji Signifikansi Korelasi

Pengujian signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi signifikan atau tidak (Uhar Suharputra:2014:133) .Menurut Sugiyono (2007:230) pengujian signifikansi digunakan untuk menentukan boleh atau tidaknya pemberlakuan hasil perhitungan korelasi yang didapat pada korelasi (generakisasi). Pengujian signifikansi korelasi s dilakukan dengan uji signifikansi t, berikut rumus menurut (Sugiyono, 2014:185) berikut :

$$f = \frac{R^2/k}{(1- R^2/n-k-1)}$$

Keterangan :

- R : Koefisien korelasi ganda
- k : banyaknya variabel independen
- n : jumlah responden

a. Analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$, menurut Sugiyono (2012 : 272) untuk menghitung a, b, b2 digunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y}{n} = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$b = \frac{\sum X_1 Y - a \sum X_1}{\sum X_1^2 - a \sum X_1} + b_2 \frac{\sum X_1 X_2 - a \sum X_1 X_2}{\sum X_1^2 - a \sum X_1}$$

$$b_2 = \frac{\sum X_2 Y - a \sum X_2 - b_1 \sum X_1 X_2}{\sum X_2^2 - a \sum X_2 - b_1 \sum X_1 X_2}$$

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variasi variabel terikat. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta_i = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1: \beta_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

f) Uji F

Uji Fhitung dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.. Model hipotesis yang digunakan dalam uji Fhitung ini adalah:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Minimal satu $\beta_i \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

.HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Penolong dari Tabel X1, X2 dan Y

Untuk analisa lebih lanjut, maka diperlukan tabel penolong yang diperoleh dari data penelitian sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Sehingga diperoleh hasil

$$\begin{array}{lll} \sum X_1 = 3269 & \sum X_2 = 3260 & \sum Y = 3222 \\ \sum X_1^2 = 185649 & \sum X_2^2 = 184390 & \sum Y^2 = 179918 \\ \sum X_1 Y = 181704 & \sum X_2 Y = 181466 & \sum X_1 X_2 = 184677 \end{array}$$

Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui seluruh item pernyataan valid, maka akan dapat diuji reliabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabilitas jika masing-masing pernyataan dijawab dengan konsisten.

Adapun hasil uji reliabilitas pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Teknologi dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga pendekatan yaitu, uji *Kolmogorov-Sminorv*, analisis grafik histogram dan analisis grafik P-P slot. Adapun hasil pengukuran dengan ketiga pendekatan ini dijelaskan sebagai berikut:

Uji *Kolmogorov-Sminorv*,

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data normal. Jika nilai yang didapat $>0,05$ maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Apabila nilai signifikan $<0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel – 2
Uji Normalitas *Kolmogorov-Sminorv*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64163664

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.084
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

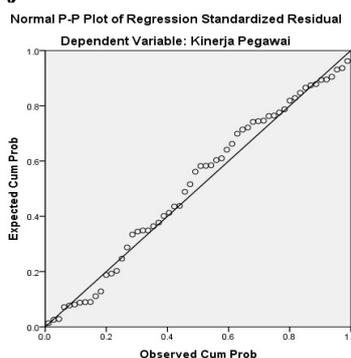
Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan Tabel 2 nilai yang diperoleh dari hasil uji normalitas *Kolmogorov-Sminorv* sebesar 0,813. Nilai ini lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual terstandarisasi, berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Grafik P-P Plot

Selain dengan menggunakan grafik histogram, uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan grafik P-P plot. Distribusi data normal jika titik-titik pada grafik tersebar dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar – 1
Uji Normalitas Grafik P-P Plot



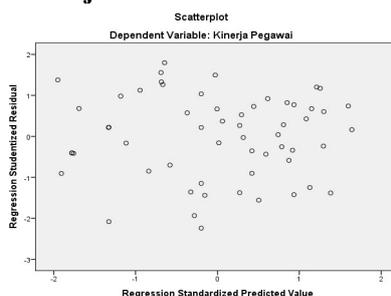
Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal dan sesuai dengan asumsi uji normalitas.

2). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat apakah titik-titik yang ada pada grafik *Scatterplot* tersebut diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut:

Gambar– 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak baik dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola yang jelas. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

a. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh suatu varaibel lainnya dengan menggunakan perhitungan statistic parametic:

1) Analisis Korelasi

Sebagaimana telah dicantumkan dalam Bab III , koefisien korelasi ini akan diperoleh lewat pemakaian rumus produk momen sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X_1 Y - (\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$= \frac{58 \cdot (181.704) - (3.269) \cdot (3.222)}{\sqrt{(58 \cdot 185.649 - (3.269)^2) \cdot (58 \cdot 179.918 - (3.222)^2)}}$$

$$= \frac{10.538.832 - 10.532.718}{\sqrt{(10.767.642 - (10.686.361)) \cdot (10.435.244 - 10.381.284)}}$$

$$= \frac{6.114}{\sqrt{(81.281 \cdot (53.960))}}$$

$$= \frac{6.114}{\sqrt{4.385.922.760}}$$

$$= \frac{6.114}{66.266}$$

$$= 0,092$$

Dari perhitungan rumus koefisien korelasi Perason Product Moment diketahui hubungan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi sebesar 0,092 yang diketahui tingkat hubungannya yaitu rendah.

Tabel – 3 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.438	2	87.219	6.346	.003 ^b
Residual	755.906	55	13.744		
Total	930.345	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Teknologi, Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 21,00 for windows, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 6,346. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} maka $F_{hitung} 6,346 > F_{tabel} 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel bebas yakni kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, yang artinya apabila pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terpenuhi kebutuhan yakni kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi maka kinerja pegawai meningkat secara signifikan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian instrument (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai
- b. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,06 yaitu sebesar 0,894 untuk variabel Kualitas Sumber Daya manusia, untuk variabel Pengembangan Teknologi 0,833 dan 0,777 untuk variabel Kinerja Pegawai sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabilitas sangat baik dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
- c. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) memiliki berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa t hitung $<$ dari t tabel atau $-2,048 < 2,00404$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel maka artinya jika variabel kualitas sumber daya manusia ditingkatkan maka variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat namun, dengan tingkat yang tidak signifikan.
- d. Variabel Pengembangan Teknologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa t hitung $>$ dari t tabel atau $3,481 > 2,00404$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka artinya jika variabel pengembangan teknologi ditingkatkan maka variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat dengan tingkat yang signifikan.
- e. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Pengembangan Teknologi (X2) disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, yang artinya apabila pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terpenuhi kebutuhan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi maka kinerja pegawai meningkat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Merisa Fajar, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih. 2015. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. e- Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi.
- Alisyahbana Iskandar. 2013. *Teknologi dan Pengembangan*. Jakarta: Yayasan Idaya.Basri,
- Hasan dan Rusdiana. A. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka.
- Bukit, B. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZahirPublishing.
- Duwi, Priyotno. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistic dengan SPSS*. Yogyakarta :Gaya Media.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Agustus. 2014. *Metodologi Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdan Dahla, Djamin Hasim, 2017. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tomalate*

- Kota Makassar. Jurnal. Fakultas Administrasi, Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapiz Biak Papua.
- Hamzah B, dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Refika Aditama
- Matindas. R. 2012. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Mihardjo. 2015. *Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Pawita Pratama*. Surabaya. Universitas Kristen Petra
- Rangkuti, Freddy. 2013. *Analisa SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rashe Amanda Widya. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya*. Surabaya. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Riani, Laksmi. 2013. *Manajemen SDM Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rivai, Veithal & Basri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Rusman. 2012. *Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer Mengembangkan Profesional Guru Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edsisi I. Jakarta. Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 2012. *Metode Penelitian survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian* . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: AlfaBeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group