

ABSTRAK

Nasim, 210211100259, Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. Di bawah bapak Faidal, S.E., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sampang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dari total populasi 109 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dan uji *moderated regression analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,296 dan nilai signifikansi 0,030 ($< 0,05$); (2) motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,544 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$).; dan (3) motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi, seperti merasa dihargai, mendapatkan kesempatan berkembang, serta memiliki kondisi kerja yang nyaman, akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jika didukung oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi dari pegawai.

Kata kunci:

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Nasim, 210211100259, *The Effect of Human Resource Development on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable at the BPPKAD Office of Sampang Regency*. Supervised by Mr. Faidal, S.E., M.M.

This study aims to analyze the effect of human resource development on employee performance with work motivation as a moderating variable at the Regional Revenue, Financial Management and Asset Agency (BPPKAD) Office of Sampang Regency. This research employs a quantitative approach with an associative research type. The sample consists of 86 respondents selected using proportionate stratified random sampling from a total population of 109 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression tests and moderated regression analysis (MRA).

The results of this study indicate that: (1) human resource development has a positive and significant effect on employee performance. Based on the multiple linear regression test, human resource development has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of 0,296 and a significance value of 0.030 (< 0.05); (2) work motivation also affects employee performance with a regression coefficient value of 0,544 and a significance value of 0,000 (< 0.05); and (3) work motivation significantly moderates the effect of human resource development on employee performance. This finding shows that employees with high levels of motivation, such as feeling appreciated, having opportunities for development, and working in a comfortable environment, tend to demonstrate better job performance. These findings indicate that human resource development strategies will be more effective in improving employee performance if supported by a high level of work motivation.

Keywords: Human Resource Development, Employee Performance, Work Motivatio