

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SDM DALAM
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BAPPERIDA
KABUPATEN KAUR**



TESIS

OLEH :

**DEFI TRIANSYAH
NPM : 2361101022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SDM DALAM
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BAPPERIDA
KABUPATEN KAUR**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi Sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
Magister Manajemen (M. M) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

oleh :

DEFI TRIANSYAH
NPM : 2361101022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN
IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SDM DALAM
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BAPPERIDA
KABUPATEN KAUR



Diajukan oleh :

DEFI TRIANSYAH
NPM : 2361101022

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing 1

Dr. Drs. Onsardi, S.E., M.M
NIDN. 0201056501

Dosen Pembimbing 2

Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Furqonti Ramdiah, S.E., M. M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BAPPERIDA KABUPATEN KAUR

Oleh:

DEFI TRIANSYAH
NPM : 2361101022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal
27 November 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Drs. Onsardi, M.M**
NIDN: 0201056501
2. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN: 0204026803
3. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIP: 196807271993022001
4. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M. M**
NIDN: 0211107001

Tanda Tangan:

.....
.....
.....
.....

Bengkulu, 27 November 2025
Dekan,

Furgonti Ranidiah, S.E., M. M
NIDN: 0708047301

PERNYATAAN

Saya, Defi Triansyah, NPM. 2361101022, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Bengkulu



Bengkulu, 27 November 2025
Yang Menyatakan

DEFI TRIANSYAH
NPM. 2361101022

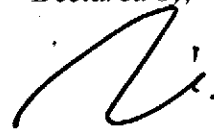
DECLARATION

I am, Defi Triansyah, NPM. 2361101022, hereby declare that:

1. This thesis is original and entirely my own work, and is not the work of another person under my name, nor is it a copy or plagiarism of another person's work. This thesis has never been submitted for an academic degree at Muhammadiyah University Bengkulu or any other university.
2. This thesis does not contain any work or opinions that have been written or published by others, except those clearly stated as references with the author's name mentioned and included in the bibliography.
3. I make this statement truthfully, and if in the future there are any deviations or inaccuracies in this statement, I am willing to accept academic sanctions in the form of revocation of the degree obtained for this thesis, as well as other sanctions in accordance with the norms and regulations applicable at Muhammadiyah University Bengkulu.

Bengkulu, November 2025

Declared by,



DEFI TRIANSYAH

NPM. 2361101022

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt, atas segala karunia-Nya dan selalu memberi kebaikan tak terhingga serta selalu melindungi saya dalam setiap langkah., sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis Yang berjudul IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI BAPPERIDA KABUPATEN KAUR. Tesis ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari banyak pihak, karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Lebih dari terima kasih jika ada untuk kedua orang tua saya Bapak H.Hairun dan Ibu Hj. Winayati, serta Istri, kakak dan Adek saya yang selalu mendukung, mengasihi, mendoakan, berjuang keras, dan menjadi penyemangat saya agar dapat menyelesaikan studi
2. Dr.Drs. Onsardi., M.M dan Dr.Islamuddin., SE.,M.M selaku pembimbing saya yang dengan sabar, tulus, dan meluangkan waktu untuk membimbing serta membantu saya dalam menyelesaikan tesis.
3. Furqonti Ranidiah, SE., M.M Selaku dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muahammadyah Bengkulu.
4. Dr. Meilati vintasari., MM Selaku Ketua Program Studi Manajermen Universitas Muhammdyah Bengkulu.
5. Semua pihak yang turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini juga mendoakan demi suksesnya penulisan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakannya. Namun demikian, penulis berharap semoga karya kecil ini bermanfaat bagi pembaca.

Penulis berharap dan berdoa semoga Allah SWT Membalas amal baik Bapak/Ibu dan Saudara semua sehingga memberikan petunjuk kepada kita semua, Aamiin.

Bengkulu, November 2025
Penulis,

DEFI TRIANSYAH

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SDM DALAM PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI BAPPERIDA
KABUPATEN KAUR**

ABSTRAK

Defi Triansyah¹, Dr. Onsardi², M.M, Dr. Islamuddin, S.E., M.M³

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Kaur, mengevaluasi efektivitas program yang telah dilaksanakan, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta merumuskan strategi pengembangan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan delapan informan kunci, observasi langsung, dan analisis dokumen. Teknik analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana dengan validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Kerangka teoretis menggunakan Human Capital Theory dan Two-Factor Theory. Hasil penelitian menunjukkan implementasi pengembangan SDM belum optimal karena program pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, keterbatasan anggaran (2,5% dari operasional), tidak ada evaluasi pascapelatihan terstruktur, lemahnya transfer of training, dan infrastruktur teknologi terbatas. Meskipun demikian, terdapat faktor pendukung seperti dukungan kepemimpinan dan motivasi pegawai untuk belajar mandiri. Penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan SDM menghadapi tantangan struktural dan psikologis yang memerlukan reformulasi kebijakan komprehensif. Rekomendasi strategis meliputi pelatihan berbasis kompetensi, alokasi anggaran proporsional, sistem evaluasi berkelanjutan, mekanisme transfer of training, penguatan infrastruktur teknologi, dan pengembangan budaya learning organization untuk mengubah pengembangan SDM dari formalitas administratif menjadi investasi strategis yang meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, BAPPERIDA, Human Capital Theory, Two-Factor Theory*

¹Defi Triansyah

²Dr. Onsardi, M.M

³Dr. Islamuddin, S.E., M.M

Implementation of Human Resource Development in Improving Employee Performance at BAPPERIDA Kaur Regency

ABSTRACT

Defi Triansyah¹, Onsardi., Islamuddin³

This study aims to analyze the implementation of Human Resource Development (HRD) in improving employee performance at the Regional Development Planning, Research, and Innovation Agency (BAPPERIDA) of Kaur Regency, to evaluate the effectiveness of the programs that have been implemented, to identify supporting and inhibiting factors, and to formulate more effective and sustainable development strategies.

The research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with eight key informants, direct observation, and document analysis. Data analysis was conducted using the Miles, Huberman, and Saldana model, with data validity strengthened through source, technique, and time triangulation. The theoretical framework applied Human Capital Theory and Two-Factor Theory.

The findings indicate that the implementation of human resource development has not been optimal due to training programs that are insufficiently aligned with job requirements, limited budget allocation (2.5% of operational expenditure), the absence of structured post-training evaluation, weak transfer of training, and limited technological infrastructure. Nevertheless, supporting factors were identified, including leadership support and employees' motivation for self-directed learning.

The study concludes that human resource development faces both structural and psychological challenges that require a comprehensive policy reformulation. Strategic recommendations include competency-based training, proportional budget allocation, continuous evaluation systems, effective transfer-of-training mechanisms, strengthening technological infrastructure, and the development of a learning organization culture to transform human resource development from an administrative formality into a strategic investment that enhances organizational productivity.

Keywords: Human Resource Development, Employee Performance, BAPPERIDA, Human Capital Theory, Two-Factor Theory.

¹Student

²Supervisor

³Co-Supervisor

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
DECLARATION	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR TABLE	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pertanyaan Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat Teoretis	8
1.4.2. Manfaat Praktis	8
1.4.3. Manfaat Instiusional (Umum / Lintas Pemerintahan).....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. <i>Human Capital Theory</i>	10
2.1.2. <i>Two-Factor Theory</i>	12
2.1.3. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	31
3.2. Objek dan Subjek Penelitian	33

3.2.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.3.	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3.1.	Wawancara Mendalam.....	40
3.3.2.	Observasi.....	43
3.3.3.	Dokumentasi	43
3.3.4.	Catatan Lapangan.....	44
3.4.	Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi dan Informan Penelitian	50
4.1.1.	Deskripsi BAPPERIDA.	52
4.1.2.	Karakteristik informan penelitian.	56
4.2.	Temuan Penelitian Berdasarkan Rumusan Masalah.....	59
4.2.1	Pelaksanaan Program Pengembangan SDM.....	59
4.2.2.	Pengaruh Program Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai	69
4.3.	Analisis Integratif dengan Teori	76
4.3.1.	<i>Human Capital Theory</i> : SDM sebagai Investasi	76
4.3.2.	<i>Herzberg's Two-Factor Theory: Hygiene vs Motivator</i>	78
4.3.3.	Cross-Analysis: <i>Human Capital</i> dan Herzberg.....	81
4.3.4.	Sintesis Teoritis.....	84
4.4.	Sintesis dengan Penelitian Terdahulu	86
4.5.	Sintesis dan Implikasi Penelitian	90
4.5.1.	Sintesis Temuan Utama.....	92
4.5.2.	Implikasi Teoretis, Praktis, Dan Kebijakan.	97
4.6.	Implikasi Penelitian.....	103
4.6.1.	Implikasi Praktis	103
4.6.2.	Implikasi Teoretis.....	104
4.7.	Pembahasan.....	105
4.7.1.	Implementasi Program Pengembangan SDM	106
4.7.2.	Efektivitas Program terhadap Kinerja Pegawai	107

4.7.3.	Faktor Pendukung dan Penghambat.....	108
4.7.4.	Strategi Pengembangan SDM ke Depan.....	109
4.7.5.	Model Konseptual Hasil Penelitian.....	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	111
A.	Implementasi Program Pengembangan SDM.....	111
B.	Efektivitas Program terhadap Kinerja Pegawai	111
C.	Faktor Pendukung dan Penghambat.....	112
D.	Strategi Pengembangan SDM ke Depan.....	113
E.	Model Konseptual Hasil Penelitian.....	113
5.2.	Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....		116
L A M P I R A N.....		120
TRANSKRIP WAWANCARA		121
DOKUMENTASI.....		149

DAFTAR BAGAN

	Hal.
Bagan 2.1 Kerangka Penelitian.....	27

DAFTAR TABLE

	Hal.
Tabel 1. 1 Sumber Data dan Informan Penelitian	5
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	16
Tabel 3. 1 Objek dan Subjek Penelitian	35
Tabel 3. 2 Jadwal kegiatan Penelitian / 2025	38
Tabel 3. 3 Wawancara Mendalam	41
Tabel 3. 4 Teknik Analisis Data	47
Tabel 4. 2 Profil para informan	58
Tabel 4. 3 Perbandingan Temuan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu.....	89

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
gambar 4. 1 Lokasi BAPPERIDA Kaur	50
gambar 4. 2 Struktur Organisasi BAPPERIDA.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Di era disrupsi digital, birokrasi dituntut untuk tidak lagi hanya menjalankan rutinitas administratif, tetapi juga menjadi motor pembangunan yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks pembangunan daerah, keberhasilan perencanaan tidak hanya ditentukan oleh anggaran atau infrastruktur, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menggerakkan birokrasi. SDM adalah modal strategis yang menentukan arah dan keberhasilan pembangunan.

Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Kaur memiliki peran vital sebagai pusat perencanaan, riset, dan inovasi pembangunan. Lembaga ini tidak sekadar menyusun dokumen perencanaan, tetapi juga bertanggung jawab mengoordinasikan antar-sektor dan menghadirkan inovasi kebijakan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih banyak tantangan yang dihadapi. Sebagian pegawai masih memiliki keterbatasan kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi dalam proses kerja belum optimal, dan program pengembangan SDM yang ada sering kali dianggap sebagai rutinitas administratif semata. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan dokumen perencanaan, lemahnya koordinasi lintas sektor, serta kurangnya inovasi yang dihasilkan.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui dua kerangka teori yang relevan dengan kondisi BAPPERIDA Kaur. Dalam *Human Capital Theory* Becker (1964) memandang SDM sebagai bentuk modal yang harus diinvestasikan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir (Teixeira, 2024). Rendahnya alokasi anggaran untuk pengembangan SDM di BAPPERIDA berimplikasi langsung pada terbatasnya “*return*” berupa peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Sementara itu, Herzberg (1959) *Two-Factor Theory* menekankan bahwa pelatihan dan program pengembangan yang hanya dilaksanakan sebagai formalitas lebih sering berfungsi sebagai *hygiene factor*, sekadar menghindari ketidakpuasan, tanpa benar-benar menjadi motivator yang mendorong pegawai untuk berprestasi, berinovasi, dan mencapai aktualisasi diri (Chachar et al., 2022). Kedua teori ini digunakan bukan hanya karena populer, tetapi karena rasional untuk menjelaskan persoalan khas yang terjadi di BAPPERIDA Kaur: keterbatasan anggaran, rendahnya adopsi teknologi, dan lemahnya desain program pengembangan SDM.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Yati & Ayu, 2023; Shanti & Manurung, 2020). Namun, sebagian besar penelitian dilakukan di dinas teknis atau lembaga pendidikan, bukan pada BAPPERIDA yang memiliki mandat strategis dalam perencanaan, riset, dan inovasi pembangunan. Selain itu, belum ada penelitian yang secara spesifik mengaitkan keterbatasan anggaran, rendahnya pemanfaatan teknologi, serta lemahnya sistem evaluasi program dengan efektivitas pengembangan SDM di lembaga perencana. Inilah *research gap* yang coba diisi penelitian ini.

Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya pada BAPPERIDA Kabupaten Kaur. Di satu sisi, lembaga ini adalah jantung pembangunan daerah. Di sisi lain, ia menghadapi kondisi khas birokrasi daerah: anggaran pengembangan SDM terbatas, kompetensi pegawai belum merata, dan budaya inovasi yang belum kuat. Dengan demikian, penelitian ini penting karena bukan hanya mengulang studi tentang pelatihan atau motivasi, tetapi benar-benar mengkaji bagaimana SDM sebagai modal manusia sekaligus faktor motivasi dapat menentukan efektivitas perencanaan pembangunan.

Untuk memastikan peningkatan kinerja benar-benar dihasilkan oleh program pengembangan SDM, penelitian ini menggunakan indikator yang jelas. Dari aspek pelatihan, keberhasilan dapat dilihat dari partisipasi pegawai dalam pelatihan berbasis teknologi dan kemampuan mereka menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaan. Dari aspek pendidikan, indikatornya mencakup jumlah pegawai yang memperoleh sertifikasi perencana serta kesempatan melanjutkan pendidikan formal. Dari aspek pengembangan, keberhasilan ditunjukkan melalui kejelasan rencana karir pegawai, keterlibatan dalam proyek lintas sektor, serta kontribusi dalam menghadirkan inovasi kebijakan. Sedangkan dari aspek kinerja organisasi, indikatornya terlihat pada ketepatan waktu penyusunan dokumen, efektivitas koordinasi lintas sektor, serta kepuasan stakeholder pembangunan terhadap kualitas perencanaan.

Urgensi penelitian ini dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, dari sisi peran strategis, BAPPERIDA adalah pusat kendali pembangunan daerah; keberhasilan maupun kegagalannya langsung berdampak pada masyarakat. Kedua, dari sisi tantangan internal, keterbatasan anggaran, kompetensi yang belum merata, dan

rendahnya adopsi teknologi menjadi hambatan nyata yang harus segera diatasi. Ketiga, dari sisi kebijakan nasional, agenda reformasi birokrasi dan transformasi digital menuntut setiap pemerintah daerah memiliki aparatur yang profesional dan inovatif (KemenPANRB, 2025). Keempat, dari sisi kontribusi akademis dan praktis, penelitian ini memberikan model analisis yang mengintegrasikan teori modal manusia dan motivasi kerja dalam konteks birokrasi daerah, sekaligus menawarkan rekomendasi nyata yang dapat diterapkan.

Dengan fenomena tersebut, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi. Dari sisi praktis, BAPPERIDA Kaur harus segera memperkuat kapasitas SDM agar mampu menjalankan fungsi perencanaan secara efektif di tengah tuntutan reformasi birokrasi dan digitalisasi pemerintahan. Dari sisi akademis, penelitian ini penting untuk mengisi celah literatur mengenai pengembangan SDM di lembaga perencana daerah yang selama ini jarang dikaji. Oleh karena itu, judul penelitian tentang **Implementasi Pengembangan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BAPPERIDA Kabupaten Kaur** dipilih karena mencerminkan permasalahan nyata, relevan dengan teori yang digunakan, memiliki kontribusi akademis, sekaligus menawarkan solusi praktis bagi peningkatan kapasitas birokrasi daerah.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam dua pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia di BAPPERIDA Kabupaten Kaur yang meliputi aspek pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir, serta sejauh mana program tersebut sesuai dengan kerangka konseptual *Human Capital Theory* dan Herzberg's *Two-Factor Theory*?
2. Bagaimana pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Kaur, khususnya dalam hal motivasi kerja, ketepatan waktu penyusunan dokumen, efektivitas koordinasi antar-sektor, dan inovasi perencanaan pembangunan?

Tabel 1. 1
Sumber Data dan Informan Penelitian

No.	Sumber Data	Informan Penelitian
1	Internal BAPPERIDA:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala BAPPERIDA 2. Kepala Bidang Kepegawaian 3. Kepala Bidang Perencanaan 4. Tim Evaluator Program 5. Pegawai peserta program pengembangan 6. Tim Monitoring dan Evaluasi 7. Pejabat Perencanaan Anggaran
2	Stakeholders Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pakar Pengembangan SDM 2. Akademisi bidang Manajemen SDM 3. Praktisi Perencanaan Pembangunan 4. Perwakilan institusi sejenis yang sukses dalam pengembangan SDM

3	Dokumen yang akan dianalisis:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Kinerja BAPPERIDA 2. Dokumen Perencanaan Program Pengembangan 3. Laporan Evaluasi Program 4. Dokumen Anggaran 5. Best Practices Pengembangan SDM 6. Regulasi terkait Pengembangan SDM
---	-------------------------------	---

Diolah peneliti 2025

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan memahami secara mendalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia di BAPPERIDA Kabupaten Kaur yang meliputi aspek pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir, serta menilai sejauh mana program tersebut selaras dengan kerangka konseptual *Human Capital Theory* yang menekankan SDM sebagai investasi strategis dan *Herzberg's Two-Factor Theory* yang menyoroti peran motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Kaur, dengan fokus pada indikator motivasi kerja, ketepatan waktu penyusunan dokumen, efektivitas koordinasi antar-sektor, dan inovasi perencanaan pembangunan, sekaligus merumuskan rekomendasi strategi pengembangan SDM yang relevan dengan kondisi birokrasi daerah.

No	Variabel	Tujuan
1	Motivasi Kerja	Untuk menganalisis tingkat dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan dedikasi pegawai BAPPERIDA dalam melaksanakan tugas perencanaan pembangunan daerah, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja melalui program pengembangan SDM
2	Ketepatan Waktu Penyusunan Dokumen	Untuk mengevaluasi kemampuan pegawai dan organisasi dalam menyelesaikan dokumen perencanaan (RPJPD, RPJMD, RKPD) sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi pengaruh program pengembangan SDM terhadap efisiensi waktu penyusunan dokumen
3	Efektivitas Koordinasi Antar Sektor	Untuk mengukur kualitas komunikasi, sinkronisasi, dan kolaborasi antara BAPPERIDA dengan perangkat daerah lainnya dalam proses perencanaan pembangunan, serta menilai kontribusi pengembangan SDM dalam meningkatkan kemampuan koordinasi lintas sektor
4	Inovasi Perencanaan Pembangunan	Untuk mengidentifikasi kemampuan pegawai dalam mengembangkan pendekatan, metode, atau strategi baru yang lebih efektif dan kreatif dalam proses perencanaan pembangunan daerah, terutama dalam pemanfaatan teknologi dan analisis berbasis data sebagai hasil dari program pengembangan SDM

Sumber: Diolah peneliti, 2025

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoretis

- a) Menambah khazanah keilmuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam konteks organisasi sektor publik.
- b) Memberikan validasi empiris atas penggunaan framework Leonard Nadler (training, education, development) dalam pengembangan SDM di era transformasi digital.
- c) Mengembangkan kerangka evaluasi program pengembangan SDM yang mengintegrasikan pendekatan konvensional dengan digital.
- d) Menjadi referensi teoritis bagi pengembangan model manajemen adaptif yang responsif terhadap disrupsi teknologi.

1.4.2. Manfaat Praktis

a) Bagi BAPPERIDA Kabupaten Kaur:

1. Menyediakan pemetaan menyeluruh terhadap gap kompetensi dan kebutuhan SDM.
2. Memberikan strategi pengembangan SDM yang lebih terukur, terarah, dan berkelanjutan.
3. Menawarkan model evaluasi program yang aplikatif dan bisa diimplementasikan secara berkala.
4. Menyumbangkan dasar untuk optimalisasi anggaran pengembangan SDM yang selama ini terbatas.

b) Bagi pengambil kebijakan:

1. Memberikan bukti empiris untuk penyusunan kebijakan berbasis data.
2. Menjadi dasar dalam penguatan sistem monitoring dan evaluasi serta perbaikan alokasi sumber daya.
3. Menawarkan rekomendasi spesifik untuk memperkuat koordinasi lintas sektor.

1.4.3. Manfaat Institusional (Umum / Lintas Pemerintahan)

- a) Menyediakan best practices yang bisa diadaptasi oleh institusi pemerintah lain yang menghadapi tantangan serupa.
- b) Mendorong transfer knowledge dan replikasi strategi pengembangan SDM lintas daerah atau institusi.
- c) Memberikan insight tentang pemanfaatan teknologi digital dalam manajemen SDM berbasis kebijakan publik