

# PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

## HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE

\*Arsyad<sup>1</sup>, Trisnowati Josiah<sup>2</sup>, Epi Parela<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail : asryad12@gmail.com

### Abstrak

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dimana Pengembangan karir dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 19,1%. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 66,9%. Terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 74,1%. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja dan kinerja pegawai

### Abstract

*As the main key, human resources will determine the successful implementation of organizational activities. Organizational demands to acquire, develop and maintain quality human resources are increasingly pressing in accordance with the dynamics of the ever-changing environment. This research was conducted at the Inspectorate of Lampung Province. This type of research includes quantitative descriptive research that is focused on quantitative analysis. This study uses a descriptive method to describe the nature or situation that is currently running at the time of the study and examines the causes of a particular symptom. This study used 31 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables and 1 (one) dependent variable where career development and work motivation are independent variables and employee performance is the dependent variable. Based on the results of data analysis, it was found that the answers to the hypothesis were as follows; there is an effect of career development on employee performance, with a level of influence (R-square) of 19.1%. There is an influence of work motivation on employee performance, with an influence level of 66.9%. There is an effect of career development and work motivation together on employee performance, with an influence level of 74.1%. Based on the analysis of data through hypothesis testing either partially or simultaneously, it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve employee performance in order to achieve organizational goals.*

**Keywords :** Human resource development, work motivation and employee performance

## PENDAHULUAN`

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. (Notoatmodjo, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada karyawan, secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia, harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan

pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Di era industry 4.0 saat ini, organisasi baik swasta maupun pemerintah sudah seharusnya mengikuti perkembangan zaman. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada sumber daya manusianya. Di antara indikator penentu kepuasan kerja dan prestasi kerja, pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Disisi lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka pengembangan sumber daya manusia yang baik harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dan kompetensi dari anggotanya agar dapat terciptanya tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses

mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (performance appraisal). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi dari faktor pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerjanya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Untuk dapat melaksanakan tugas – tugas secara efektif maka tugas – tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing– masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada

bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Kondisi yang terjadi pada Inspektorat Provinsi Lampung saat ini adalah Pengembangan sumber daya manusia yang ada secara kualitas di Inspektorat Provinsi Lampung belum memadai sehingga kinerja organisasi belum optimal yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan. Motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan kinerja pegawai belum optimal terlihat dari pencapaian penyelesaian pekerjaan yang belum optimal terlihat dari pencapaian target dalam penyelesaian program kegiatan yang belum sesuai harapan.

**Tabel Pendidikan Pelatihan pada Inspektorat Provinsi Lampung**

No	Program Pendidikan Pelatihan	Pegawai yang mengikuti	%
1.	Program Pelatihan Mandiri	7	4,51
2.	Program Diklat JFA Pengendali Teknis	12	7,75
3.	Program Pelatihan Kepemimpinan	4	9,03
4.	Pelatihan Pembentukan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan	10	6,46
5	Pelatihan dan Sertifikasi Manajemen Resiko	7	4,51
6	Diklat Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor	6	3,87
7	Pelatihan Dan Sertifikasi Keahlian Dan Sertifikasi Barang/Jasa Pengadaan	14	2,59
8	Diklat Review Laporan Keuangan	6	3,87
9	Diklat Audit Operasional	5	3,22
10	Diklat Adum	8	5,17
11	Diklat SAP dan Reviu LKPD	7	4,51
12	Diklat Standar Akuntansi Pemerintah Rev Laporan Keuangan	9	5,81
13	Diklat Pembentukan Pengawas Pemerintahan	23	14,83
14	Pendidikan dan Pelatihan Pengawas Pemerintah	14	9,03
15	Diklat Teknis Audit Investigasi	11	7,1
16	Diklat Pelatihan Teknis Pelayanan Publik	12	7,74
	Jumlah PNS	155 orang	100%

Sumber: Inspektorat Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan tabel diatas jelas bahwa SDM yang telah mengikuti pendidikan pelatihan Pembentukan Pengawas Pemerintahan 23 orang atau (14,83%) dan paling sedikit mengikuti pendidikan pelatihan kepemimpinan yaitu sebanyak 4 orang atau (9,03%).

## KAJIAN TEORI

Menurut Rivai (2014: 114) pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) yaitu suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/ perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya, status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya. Dalam praktek, Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih merupakan suatu pelaksanaan karir.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan Dubrin dikutip oleh Mangkunegara (2016: 126) sebagai berikut:

- 1) Untuk membantu dalam mencapai tujuan individu dan organisasi;
- 2) Untuk menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan individu;
- 3) Untuk membantu individu menyadari potensi mereka;
- 4) Untuk memperkuat hubungan antara individu dan organisasi;
- 5) Untuk menunjukkan tanggung jawab sosial;
- 6) Untuk membantu program tindakan afirmatif (EEO);
- 7) Untuk mengurangi absensi manajerial dan profesional;
- 8) Untuk mendorong sudut pandang pandangan jarak jauh.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau

dorongan kerja Moh. As'ad (2013: 57). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan.

Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Pemberian motivasi harus menangani bawahan dalam perimbangan antara pemuasan kebutuhan dan gaji yang diharapkan dari pekerjaan memiliki tkad yang baik untuk membantu tujuan dari organisasi namun setelah yang bersangkutan menjadi pegawai maka motif kerjanya akan berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang pegawai ikut menentukan besar kecil kinerjanya

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Sulistiani (2013: 135) kinerja pegawai yaitu hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dan sisi individu pegawai dan atau dan organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai, dan sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalam upaya mencapai keberhasilan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu individu, kelompok/tim dan organisasi.

Kegiatan ini berfungsi untuk memberikan kemudahan bagi organisasi untuk dapat melihat sumbangan yang diberikan pegawai dengan berfokus pada strategi yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Sebagai elemen penilaian kinerja mencakup hal-hal perbaikan pegawai, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, keterampilan berkomunikasi. Perbaikan suatu kinerja

dapat diukur dan kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Hal ini merupakan dasar untuk menilai kinerja pegawai. Setelah mengevaluasi kinerja mereka, maka langkah selanjutnya mengembangkan rencana perbaikan kinerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari responden berupa tanggapan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari hasil publikasi Inspektorat Provinsi Lampung seperti struktur organisasi, tupoksi dan keadaan pegawai.

Mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung keadaan di Inspektorat Provinsi Lampung.

2. Kuesioner yaitu mengedarkan sejumlah pernyataan-pernyataan yang

diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti.

Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebanyak 155 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah  $20\% \times 155 = 31$  orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- a. Perhitungan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel Koefisien Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.163	3,355

a. Predictors: (Constant), Peng. SDM (X1)

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,191 \times 100\% = 19,1\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Inspektorat Provinsi Lampung

sebesar 19,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian serta penulisan tesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,353	8,457		4,298	,000
	Peng. SDM (X1)	,377	,144	,437	2,616	,014

a. Dependent Variable: Kin. Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 2,616$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka  $t_{hitung} = 2,616 > t_{tabel} = 1,701$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $Y = 36,353 + 0,377X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 0,377 point.

- b. Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 <sup>a</sup>	,669	,657	2,147

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,669 \times 100\% = 66,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 66,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian serta penulisan tesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

**Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,649	4,431		5,563	,000
	Motivasi Kerja	,587	,077	,818	7,651	,000

a. Dependent Variable: Kin. Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penghitungan Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 7,651$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka  $t_{hitung} = 7,651 > t_{tabel} = 1,701$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 24,469 + 0,587X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,587 point.

c. Perhitungan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

**Tabel Perhitungan pengaruh Koefisien Korelasi secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 <sup>a</sup>	,741	,723	1,931

a. Predictors: (Constant), Mot. Kerja ( $X_2$ ), Peng. SDM ( $X_1$ )

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,741 \times 100\% = 74,1\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 74,1% dan sisanya sebesar 25,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

d. Analisis Regresi Linier Berganda Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mot. Kerja ( $X_2$ ), Peng. SDM ( $X_1$ ) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Tabel Variabel Entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas

dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

**Tabel Perhitungan Regresi Berganda Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,134	5,721		2,296	,029
	Peng. SDM (X1)	,238	,085	,276	2,805	,009
	Mot. Kerja (X2)	,545	,071	,759	7,720	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 13,341 + 0,238X1 + 0,545X2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,238 point.

2. setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,545 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X2 = 0,545 lebih besar daripada koefisien regresi X1 = 0,238. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung terlihat dari R-square pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah 19,1%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

sebesar 2,616, dan hasil thitung = 2,616 > ttabel= 1,701. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 19,1%. Persamaan regresi antara variabel Pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 36,353 + 0,377X1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 0,377 point.

2. Ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung terlihat dari R-square motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 66,9%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 7,651 dan thitung > t tabel 1,701. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 30,8%. Persamaan regresi variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 24,649 + 0,587X2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,587 point.

3. Ada pengaruh secara Bersama - sama antara pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 40,135 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,340, jadi Fhitung lebih besar dari

Ftabel = 3,305 (F hitung > F tabel).  
Persamaan regresi secara simultan adalah  $Y = 13,341 + 0,238X_1 + 0,545X_2$ . Besarnya dari R-square Pengembangan sumber daya manusia (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 74,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 74,1% sisanya sebesar 25,9% disebabkan faktor lain yang tidak dikaji dalam penulisan dan penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.12 yaitu mengenai rotasi penugasan dapat meningkatkan keterampilan pegawai karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan pembagian tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai dan pimpinan tidak melakukan rotasi pegawai tanpa memperhatikan riwayat pendidikan, track record pegawai, skill dan kompetensinya dan bahkan untuk domisili dari pegawai yang bersangkutan harus dipertimbangkan untuk tercapainya tujuan organisasi.
2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.8 yaitu mengenai pegawai mendapatkan reward ketika pekerjaan saya memuaskan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh

pimpinan dengan memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi karena hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.11 yaitu mengenai pegawai tidak pernah memberikan waktu penyelesaian pekerjaan melebihi batas waktu yang telah dijanjikan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan job description dari masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ambar T Sulistiyani. 2011. Memahami Good Governance dalam Perspektif. SDM. Yogyakarta: Gava Media.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2013. Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Hadari Nawawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. Paul dan Blanchard. Kenneth H, 2014, Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Penerjemah Agus Dharma. Erlangga: Jakarta
- Irawan. 2012. Manajemen Pemasaran Modern Edisi ke-2. Yogyakarta: Liberty Offset.
- John, Suprihanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Terbaru. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Munandar. 2016. Psikologi Industri, Jakarta: Rineka Cipta,
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta,
- Stephen, Robbins. 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat,
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta,
- Umar, Husein, 2013. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Edisi Revisi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo.