

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD)

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES (HR) DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY (BPKAD)

*Ariyanto¹, Bovie Kawulusan², Refi Arioen³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : ariyanto12@gmail.com

Abstrak

Tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang akuntabel, bersih serta mampu memberikan pelayanan publik yang prima, terlebih dalam era reformasi birokrasi memberi dampak bagi kementerian atau lembaga untuk memiliki akuntabilitas kinerja yang baik, transparan dan mampu mendapatkan kepercayaan public. Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam melakukan peningkatan pengembangan SDM dan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Pengembangan SDM (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 36,4% dengan Persamaan Regresi $Y = -2,183 + 1,047 X_1$. Terdapat pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 50,1% dengan Persamaan $Y = -13,906 + 1,345 X_2$. Terdapat pengaruh Pengembangan SDM (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 52% dengan Persamaan $Y = -16,151 + 0,307 X_1 + 1,101 X_2$.

Kata kunci: SDM, Motivasi, Kinerja, Regresi

Abstract

Public demands for an accountable, clean government and able to provide excellent public services, especially in the era of bureaucratic reform have an impact on ministries or institutions to have good performance accountability, transparency and being able to gain public trust. The Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Tulang Bawang Barat Regency in improving the development of human resources and motivation which aims to improve the quality of professionalism and skills of employees in carrying out their duties and functions optimally. This study uses descriptive quantitative research methods, namely research methods that use data in the form of numbers in analyzing the facts found that aim to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 33 research respondents. Based on the results of data analysis, it was found that the answers to the hypothesis were as follows; there is an influence of Human Resource Development (X_1) on employee performance (Y), with a level of influence (R-square) of 36.4% with the Regression Equation $Y = -2.183 + 1.047 X_1$. There is an influence of motivation (X_2) on employee performance (Y), with a level of influence of 50.1% with Equation $Y = -13.906 + 1.345 X_2$. There is an effect of Human Resource Development (X_1) and Motivation (X_2) Together on employee performance (Y), with an influence level of 52% with Equation $Y = -16,151 + 0.307 X_1 + 1.101 X_2$

Keywords : human resource development, motivation, performance, regression

PENDAHULUAN

Penerapan sistem merit dalam evaluasi kinerja ASN berdasarkan UU ASN adalah sistem berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan merit. Sehingga akan mempengaruhi kinerja dan peningkatan kualitas Pemerintah Provinsi Pesawalan khususnya Kementerian Perindustrian dan Perdagangan sebagai organisasi. Salah satu persoalan mendasar dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah meningkatkan motivasi dan kualitas tenaga kerja. Kedua hal ini memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaannya yang terencana dan terprogram. Pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan akurat apabila didukung dengan partisipasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dan peran manajer dalam mengarahkan pekerjaan. Dalam hal ini, manajer harus senantiasa memberikan arahan dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja sangat penting bagi produktivitas lembaga negara. Jika karyawan tidak termotivasi untuk bekerja sama untuk kepentingan instansi, tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, karyawan yang bermotivasi tinggi merupakan jaminan keberhasilan dalam mencapai tujuan Instansin.

Kinerja pegawai negeri sipil merupakan komponen penting dalam birokrasi pemerintahan, salah satunya adalah sektor jasa, karena pegawai negeri merupakan unsur pelaksana dan fungsi kerja pemerintahan. Kecepatan dan ketepatan sangat dibutuhkan oleh semua karyawan karena semakin cepat dan akurat pelayanan yang diberikan

maka semakin baik kualitas pelayanan untuk mencapai kepuasan pelanggan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan melakukan perencanaan dan evaluasi, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kompetensi kerja, serta penilaian sendiri terhadap pencapaian kinerja. Kinerja, secara umum, adalah definisi pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja adalah prestasi kerja yang dilakukan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dimainkan seorang pegawai di instansi tersebut. Selanjutnya, kinerja adalah tindakan atau kinerja suatu tugas yang dapat diukur dengan ukuran kinerja umum seperti pengetahuan, kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, perencanaan kerja (Sinambela, 2012). Kinerja Pegawai harus diperhatikan Hal ini dikarenakan Pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya menentukan kinerja instansi secara keseluruhan. Namun, pada kenyataannya bahwa kinerja pegawai di Pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat Tergolong Belum Maksimal.

Tabel Target dan Realisasi Program (BPKAD)

No	Program Kegiatan	Realisasi (%)
1	Pelayanan Administrasi	80%
2	Kedisiplinan Pegawai	80%
3	Peningkatan Sarana dan Prasarana	85%
4	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia	75%
5	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja	75%
6	Ketepatan dalam Penyelesaian Pekerjaan	78%
7	Pengadaan, Peningkatan sarana dan prasarana	80%
8	Pemeliharaan sarana dan prasarana	80%
9	Program Kerja sama	80%
10	Peningkatan pelayanan	75%

Dari tabel diatas belum 100% tercapainya semu kegiatan, menurunnya Kinerja Pegawai ditinjau dari indikator ketidaksesuaian jam kerja terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat. Memiliki pegawai yang

berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya, seperti pada Pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat. Pegawai belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu:

Masih rendahnya kualitas SDM

Masih rendahnya motivasi kerja pegawai yang di berikan oleh pimpinan
Masih belum maksimal kinerja pegawai

Faktor faktor di atas adalah penyebab kinerja yang belum maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kualitas dari instansi Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat, secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai pun dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai yang di buat setiap akhir tahun yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mencapai target 100%.

Berdasarkan hasil penelitian dari Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat, tentang adanya beberapa pegawai yang masih rendahnya kualitas SDM pada pegawai, masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai, sehingga kinerja pegawai masih belum maksimal (Hutahaean dkk 2019).

KAJIAN TEORI

Kualitas Sumber daya manusia merupakan tingkat kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia melalui pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Menurut Hasibuan (2013;10), Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga

usaha mereka dalam bekerja. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai

motivasi kerja, dibawah ini terdapat seberapa penjelasan berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi selalu dikaitkan dengan kata-kata: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan pegawai wajib bersungguh-sungguh dan bersemangat sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat.

Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow, Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Sagir (Siswanto Sastrohadwiryono, 2003: 268-270) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1. pencapaian kinerja (*Achievement*)
2. penghargaan (*Recognition*)
3. tantangan (*Challenge*)

4. tanggung jawab (*Responsibility*)
5. pengembangan (*Development*)
6. keterlibatan (*Involvement*)
7. kesempatan (*Opportunity*)

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Torang, 2013;74).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. (Bangun, 2012;99).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009;5) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. (Zainal, Veithzal R dkk, 2009; 406)

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), adalah sesuatu yang berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitas pekerjaan (*quality of work*), adalah sesuatu yang berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam mengangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) Kemandirian (*dependability*), adalah sesuatu yang berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.

4) Adaptabilitas (*adabtibility*), adalah sesuatu kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk beraksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

5) Kerjasama (*cooperation*), sesuatu yang berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. (Priansa, 2018; 271-272)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisitioner*) kepada responden

yaitu pada Dinas Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat., data Skunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masing-masing alat antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
 - b. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden.
 - c. Interview, yaitu untuk memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh

Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel Uji Pengembangan SDM (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.183	9.304		-.235	.816
Pengembangan SDM	1.047	.248	.604	4.216	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung 4,216. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,696, maka thitung 4,216 > ttabel 1,696 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan SDM (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = -2,183 + 1,047 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten pesawaran sebesar 1,047 point.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.906	8.994		-1.546	.132
Motivasi	1.345	.237	.713	5.666	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 5,666. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,696, maka thitung 5,666 > ttabel 1,696, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = -13,906 + 1,345 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kompensasi akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,345 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.493	3.853

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,713 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 - 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,509 \times 100\% = 50,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,9 %, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

a. Uji Hipotesis Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.184	2	245.092	16.466	.000 ^b
	Residual	446.543	30	14.885		
	Total	936.727	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan SDM

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 16,466 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,305 maka Pengaruh SDM (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Pengaruh SDM (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Pengaruh SDM (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.492	3.858

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan SDM

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,723 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2
 $0,523 \times 100\% = 52,3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 52,3 % dan sisanya sebesar 47,7% disebabkan factor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh Pengaruh Pengembangan SDM (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $= 4,216 > t_{tabel} 1,696$. Dengan Persamaan regresi $Y = -2,183 + 1,047 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan SDM akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 1,047 poin. Besarnya hubungan antara Pengembangan SDM dan Kinerja sebesar 0,604 (Kuat) sedangkan besarnya pengaruh (KD) Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 36,4 % dan sisanya sebesar 63,6,% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap pada Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat. dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 5,66 dan $> t_{tabel} 1,696$. Persamaan regresi Kompensasi dengan Kinerja

Pegawai adalah $Y = -13,906 + 1,345 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 1,345 poin. Besarnya hubungan kompensasi dan kinerja adalah 0,713 (termasuk dalam kategori Kuat) sedangkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 50,9 % dan sisanya sebesar 49,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi secara bersama-sama terhadap pada Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulang Bawang Barat. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 16,466 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 4,160. Persamaan regresi berganda antara Pengembangan SDM dan Motivasi dengan kinerja pegawai adalah $Y = -16,151 + 0,307 X_1 + 1,101 X_2$. Besarnya pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 52,3 % dan sisanya sebesar 47,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya hubungan Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap kinerja adalah 0,723 (termasuk dalam kategori Kuat).

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

1. Variabel Pengembangan SDM, yang perlu mendapat perhatian

untuk peningkatan kinerja Pegawai adalah pernyataan no 4, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

2. Variabel Motivasi perlu mendapat perhatian pernyataan 3 dan 4 karena mempunyai nilai terkecil sehingga kinerja pegawai bisa lebih optimal.
3. Variabel kinerja masih perlu ditingkatkan pernyataan 7 supaya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan job description dan basic yang dimiliki pegawai itu sendiri sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di Maya Ubud Resort dan Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1
- Agrifa Sitepu. 2013. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi*. Vol 01 No 4 Hal 1123-1133.
- Algifari. 2000. Analisis Regresi Teori (Teori, Kasus, dan Solusi). Yogyakarta: BPFE
- Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk. *Jurnal Acta Diurna*. Vol III No 4
- Didit Supriyadi. 2017. Pengaruh Motivasi dan Manajerial terhadap kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 1 No 2 Hal.2591- 397X.
- Enrico Maramis. 2013. Pengaruh Kepemimpinan,Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi*. Vol 1 No 4 Hal 955-963.
- Fahmi Alaydroes. 2010. Manajemen Kinerja. Alfabeta. Bandung.
- Gibson, James L, John M, Ivanchevich and Donnelly, Jr. James H. 1997. Organisasi Perilaku, Struktur. Proses Alih Bahasa: Nunuk Aedini. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Hesti Astuti. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol 03
- I Made Artha wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5 No 12, 7583-7606 ISSN:2302-8912.

- Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, J., dan Santoso, S. 2006. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006:115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. 59
- Hutahaean, M., Harefa, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara (Laporan Penelitian), Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, 2019.
- Ivancevich, John M. (2010). Human Resource Management. New York: The McGraw Hill Company
- Kadarisman M. (2012) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu Khasanah,
- Uswatun. 2004. Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta: Harapan Utama. Kusnan, A., dan Airlangga, U. 2004.
- Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di GarnisunTetap III. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol, 4(2). Surabaya. Malang.
- Manullang. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Ghalia Indonesia
- Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota
- Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
- Pujiyanti dan Isroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Vol 2, No 1. Hlm. 184-207.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suzanto, Boy. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Okotber 2014,123-136 ISSN 2443-0633.

- Tasmara, Toto. 2002. Membangun Etos Kerja Islam. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Tika, Pabunda. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2011. Human Resource Management – Thirteenth Edition. Ohio: Cengage Learning. Diakses 11 September 2019.
- Patricia. M. Sahanggamu. 2004. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Dana Raya. Jurnal Riset Ekonomi. Vol 2 No 4 Hal 514-523.
- Pasolong Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada 128
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND. Alfabeta. Bandung.
- Stephen Robbin & Marry. 2016. Organizational Behavior, terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriela Sirait. Edition 16. Salemba Empat. Jakarta.
- The Liang Gie & Ibrahim. 2010. Administrasi Perkantoran Modern. Liberty. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. Rajagrafindo persada. Bandung. Diakses 21 Juli 2019.
- Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Winardi. 2000. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2010. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba empat. Jakarta.
- Yeldy Woy. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Self Esteem pada Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi. Vol 1 No 3 Hal 836-843.