

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan

Yahya¹, David Ahmad Yani²

yahyaspd2806@gmail.com¹, david.ahmadyani@gmail.com²

STIE Krakatau¹, IAIN Metro²

Abstract

This study aims to determine the effect of human resource development and work motivation on employee performance at the Blambangan Umpu Village Office, Blambangan Umpu District, Way Kanan Regency.

The type of research used in this research is the Explanatory research model. The research method used is quantitative. This study used 19 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where human resource development (X1) and Work Motivation (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable.

Based on the results of data processing, the answer to the hypothesis is as follows; there is an effect of HR Development (X1) on employee performance (Y), with an influence level (R²) of 44.6%. There is an influence of Work Motivation (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 33.9%. There is an influence of human resource development (X1) and work motivation (X2) together on employee performance (Y), with an influence level of 53.3%.

Keywords: Human resource development, work motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory*. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 19 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana pengembangan sumber daya manusia (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Pengembangan SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R²) sebesar 44,6%. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 53,3%.

Kata kunci: Pengembangan SDM, motivasi kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan Sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. sumber daya manusia yang kuat dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi maupun di bidang sosial dan budaya. sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan di era globalisasi yang diwarnai dengan semakin ketatnya persaingan serta tiadanya batas antar negara (*borderless nation*) dalam interaksi hidup dan kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk memenangkan dan menangkap peluang yang ada, pengembangan sumber daya manusia harus ditekankan pada penguasaan kompetensi yang fokus pada suatu bidang tertentu yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun internasional.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja di dalam organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh pengembangan sumber daya manusia yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik pula.

Kondisi yang terjadi pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan saat ini adalah tingkat kebutuhan sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas di Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sehingga kinerja pegawai belum optimal yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang bersantai pada saat jam kerja dan kinerja pegawai menurun yang terlihat dari masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan, hal hal tersebut diatas membuat Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan tidak optimal

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.
3. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2010: 61) mengemukakan bahwa: “Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan–kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja”.

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2007: 70), bahwa “Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
2. Menyiapkan para manajer yang berkompeten untuk lebih cepat masuk ke tingkat senior (promosi jabatan).
3. Untuk membantu mengisi lowongan jabatan tertentu.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajerial yang partisipatif.
6. Meningkatkan kepuasan kerja.
7. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang dapat memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalnya.
8. Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Menurut Sutrisno (2010) indikator pengukuran pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan; yaitu pemberian kesempatan bagi setiap pegawai untuk mendapatkan pendidikan sesuai dengan divisi yang ditekuni.
2. Pelatihan; yaitu pemberian kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengembangkan potensi karir pegawai dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda jadi motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda, tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada pegawainya.

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan

dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Organisasi tidak hanya mengharapkan anggota mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan anggota tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Handoko (2003: 52) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan suatu kekuatan individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Sedangkan menurut Robbins (2006:198), motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Luthans, *et,al* dalam Rivai (2005:141), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2003: 300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal) psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan social (kelompok).

Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Menurut McClelland, pegawai digerakkan oleh 3(tiga) kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang pegawai akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerja, dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada pegawai akan mendorong pegawai mencapai kesuksesan. Pegawai akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Pegawai selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Pegawai dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecahkan masalah, selalu merencanakan dengan matang segala sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang dengan tugas yang dibebankan padanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. Dengan kata lain, *need for power* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengaruh dan mengendalikan orang lain secara berlebihan. Kaitannya dengan dunia kerja, pegawai membutuhkan adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai atau mengendalikan orang lain. Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi dalam berafiliasi adalah pegawai yang memiliki motivasi untuk bersahabat, menanggung dan bekerja sama daripada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Abraham Maslow (1970:45) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki

kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Tujuan motivasi menurut Handoko (2003: 125) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan kajian teori motivasi di atas, peneliti lebih tertarik menggunakan teori Handoko karena sesuai dengan keadaan pada objek penelitian.

Menurut Handoko (2003: 78) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah:

- 1) Penghasilan.
- 2) Penghargaan.
- 3) Pengembangan karier.
- 4) Bimbingan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu: Hasibuan (2007: 46) menyatakan kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya.

Mangkunegara (2005: 130), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi. Ada dua macam kinerja, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Hasibuan (2007: 67-68) faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability vs Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{skill} \end{aligned}$$

Hasibuan (2007: 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Berdasarkan kajian teori di atas, indikator pengukuran kinerja peneliti menggunakan teori Hasibuan (2007: 56) karena sesuai dengan keadaan pada objek penelitian, yaitu sebagai berikut:

- 1 Ketaatan terhadap jam kerja;
- 2 Bertanggung jawab terhadap pekerjaan;
- 3 Ketaatan pada prosedur kerja;
- 4 Dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dengan menggunakan responden sebanyak 19 orang responden karena menurut data yang ada jumlah pegawai di Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan yaitu sebanyak 20 pegawai, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 19 pegawai karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden menggunakan penelitian populasi. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, 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.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.456	5.185		2.788	.000
	Peng_SDM	.391	.104	.504	3.757	.001
	Motivasi_Kerja	.329	.131	.337	2.512	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 14,456 + 0,391X_1 + 0,329X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan sumber daya manusia sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,391 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,329 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,391$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,329$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengembangan sumber daya manusia lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

2. Uji Hipotesis Parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.734	4.297		5.291	.000
	Peng_SDM	.519	.098	.668	5.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 5,311. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,746, maka thitung $5,311 > t_{tabel} 1,746$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Jadi variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 22,734 + 0,519X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 0,519 point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 a	.44 6	.430	3.6931 8

a. Predictors: (Constant), Peng_SDM

Koefisien determinasi $0,446 \times 100\% = 44,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 44,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Motivasi kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.444	5.675		3.778	.001
	Motivasi_Kerja a	.569	.134	.582	4.237	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 4,237. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,746, maka thitung $4,237 > t_{tabel} 1,746$, sehingga dapat disimpulkan bahwa;

Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dapat diterima. Jadi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 21,444 + 0,569X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,569 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582	.33	.320	4.0350
	a	9		5

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	459.456	2	229.728	19.398	.000
1	Residual	402.653	16	11.843		
	Total	862.108	18			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Peng_SDM

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,682, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Pengembangan sumber daya manusia (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Pengembangan sumber daya manusia (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu

Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730	.53	.505	3.4413
	a	3		3

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Peng_SDM

Koefisien Determinasi (KD) = $0,533 \times 100\% = 53,3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan sumber daya manusia (X1) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,668 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai adalah 44,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai sebesar 5,727 dan thitung 5,311 > ttabel 1,746. Persamaan regresi antara Pengembangan sumber daya manusia dan Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan adalah sebesar $Y = 22,734 + 0,519X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan sumber daya manusia akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 0,519 point. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 44,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja (X2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan adalah sebesar 0,582, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,699). Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 33,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung antara motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 4,237 dan thitung 4,237 > ttabel 1,746. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan adalah $Y = 21,444 + 0,569X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 0,569 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 33,9%.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari besarnya Koefisien Determinasi pengembangan sumber daya manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 53,3%. Hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,682,

pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 53,3%..

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari Besarnya koefisien determinasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah 44,6%. Hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 5,311, dan hasil thitung $5,311 > t_{tabel} 1,746$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 44,6% dan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 33,9%. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,237 dan thitung $> t_{tabel} 1,746$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 33,9% dan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari besarnya koefisien determinasi pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 53,3%. Hasil perhitungan uji F dan memperoleh hasil 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,682, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara mereview materi Diklat serta melakukan pengawasan serta evaluasi terhadap hasil pekerjaan pegawai
2. Peningkatan Motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga para pegwaia akan berkompetisi untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penghargaan
3. Pebningkatan Kinerjadapat dilakukan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai serta melakukan controlling terhadap pekerjaan pegawai juga memotivasi mereka agar bekerja lebih baik lagi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2003. *Manajemen Supervisi, Petunjuk Praktis Bagi Para. Supervisor*. Jakarta: Raja

- Grafindo Persada.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hamzah, B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Keith Davis dalam Mangkunegara. (2004). *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A Tahun 2003. *Tentang Pengertian Kompetensi*.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marihot T. E Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press: Jakarta.
- Nitisemito, 2006. *Manajemen Pemasaran*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Olson and Bolton 2002. *Mengilustrasikan Cakupan Konsep Kompetensi Dalam Literatur Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM. Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta. Signe M
- Spencer. 2003. *Competence At Work : Models for*.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suparno. 2005. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Timpe. 2000. *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. PT. Gramedia Asri Media.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Usmara. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Books.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wina Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. J. 2007. *Motivasi dan Pemoivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada Wirawan.
- Wursanto. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara Yuli, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang