

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PNS Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung

Doni Dirgantara Asikin, Universitas Nasional Pasim

Fani Fitria Rahmani, Universitas Nasional Pasim

donidirgantara@pasim.ac.id

fani.fr17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PNS Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 51 pegawai. Penelitian ini menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PNS Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PNS Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PNS Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung. Oleh karena variabel-variabel tersebut berpengaruh secara signifikan, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai langkah yang paling tepat yaitu dengan memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja.

Kata kunci : Pengembangan SDM, Motivasi, Kinerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan potensial dalam suatu perusahaan. Pada umumnya dalam suatu instansi baik pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja dari pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi. Kinerja merupakan salah satu kunci bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya pegawai perusahaan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai.

Peningkatan kinerja tentunya ditentukan oleh kualitas kerja pegawai dalam bekerja melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Pemberian motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang pegawai. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan terasa lebih mudah dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pada instansi pemerintahan, peran sumber daya manusia dalam melaksanakan program-program pemerintah sangat penting. Pegawai yang profesional berkinerja tinggi akan mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional melalui program-program yang diterapkan pemerintah. Demikian juga pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung yang bertugas melaksanakan kegiatan penelitian besar

husus mengenai geologi kelautan yang tentunya memerlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkinerja tinggi dalam pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien.

Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan yang berjalan pada organisasi dimana program pengembangan sumber daya manusia belum terlaksana secara optimal dari segi kecakapan narasumber dan fasilitas pengembangan kurang lengkap. Sementara itu pemberian motivasi kerja dirasa masih kurang, pegawai masih belum mampu mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawabnya. Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai masih belum maksimal dan kuantitas yang dihasilkan masih belum sesuai dengan target.

Kajian Literatur

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. Menurut Hasibuan (2013) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sementara menurut Edy Sutrisno (2014) pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas.

Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban perusahaan. Dalam konteks sumber daya manusia pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan.

Menurut Hasibuan (2013) jenis-jenis pengembangan dikelompokkan sebagai berikut:

1. Pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan dan usaha

sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaannya atau jabatan.

2. Pengembangan secara formal, yaitu pegawai ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Menurut Mangkunegara (2011), motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Sementara menurut Hamzah (2012) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi seseorang yang mendorong melakukan suatu tindakan dan memberi keyakinan atas kekuatan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2013) metode-metode motivasi sebagai berikut:

1. Metode Langsung (Direct Motivation) Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain-lain.
2. Metode Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang haru dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sementara menurut Nawawi (2011) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif dan asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 51 pegawai. Sedangkan pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk mengetahui validitas dan

realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan korelasi *product moment* dan *alpha cronbach*.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Adapun langkah pengujian asumsi klasik normalitas dapat dilakukan dengan cara statistik maupun dengan grafik histogram dan *normal probability plots*. Grafik *normal probability plots* dapat dilihat normal atau tidaknya jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. yaitu jika nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi. Sedangkan jika nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan	
1	Pengembangan SDM	Pernyataan 1	0,2759	0,713	Valid	
2		Pernyataan 2	0,2759	0,663	Valid	
3		Pernyataan 3	0,2759	0,566	Valid	
4		Pernyataan 4	0,2759	0,579	Valid	
5				0,2759	0,660	
6		Pernyataan 6	0,2759	0,475	Valid	
7		Pernyataan 7	0,2759	0,529	Valid	
8		Pernyataan 8	0,2759	0,604	Valid	
9		Pernyataan 9	0,2759	0,572	Valid	
10		Pernyataan 10	0,2759	0,488	Valid	
No.	Variabel	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan	

1	Motivasi	Pernyataan 1	0,2759	0,690	Valid
2		Pernyataan 2	0,2759	0,797	Valid
3		Pernyataan 3	0,2759	0,829	Valid
4		Pernyataan 4	0,2759	0,840	Valid
5		Pernyataan 5	0,2759	0,916	Valid
6		Pernyataan 6	0,2759	0,884	Valid
7		Pernyataan 7	0,2759	0,863	Valid
8		Pernyataan 8	0,2759	0,884	Valid
9		Pernyataan 9	0,2759	0,858	Valid
10		Pernyataan 10	0,2759	0,843	Valid
No.	Variabel	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	Pernyataan 1	0,2759	0,453	Valid
2		Pernyataan 2	0,2759	0,553	Valid
3		Pernyataan 3	0,2759	0,580	Valid
4		Pernyataan 4	0,2759	0,542	Valid
5		Pernyataan 5	0,2759	0,537	Valid
6		Pernyataan 6	0,2759	0,685	Valid
7		Pernyataan 7	0,2759	0,464	Valid
8		Pernyataan 8	0,2759	0,585	Valid
9		Pernyataan 9	0,2759	0,503	Valid
10		Pernyataan 10	0,2759	0,561	Valid

Sumber: Hasil olahan

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua pernyataan dalam instrument memiliki r hitung > 0,2759, dengan demikian butir pernyataan variabel pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan kinerja pada PNS di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung ini termasuk instrument yang memiliki pernyataan yang “valid”.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	N of Item
Pengembangan SDM	0,783	10
Motivasi	0,953	10
Kinerja Pegawai	0,726	10

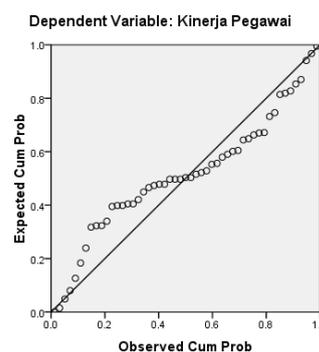
Sumber: Hasil olahan

Hasil uji realibilitas pada tabel 2 menunjukkan semua variabel berdistribusi realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai cronbach alpha masing-masing variabel berada di atas 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas, dilakukan dengan menggunakan metode *probability plots* sebagai berikut:



Gambar 1 Grapik *Probability Plots*

Hasil uji normalitas pada gambar 1 pada *plot* normal dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang mencolok dari kurva garis normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (independen).

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan SDM	.988	1.012
Motivasi	.988	1.012

Sumber: Hasil *Output Software SPSS* versi 21

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa tolerance memiliki nilai 0,988 dan VIF memiliki nilai sebesar 1,012. Yang mana nilai tolerance tersebut lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam uji ini.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dari model regresi yang terbentuk terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.911

Sumber: Hasil *Output Software SPSS* versi 21

Dapat dilihat pada tabel 4 didapatkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,911. Sedangkan nilai *du* dapat dilihat pada tabel *Durbin-Watson* dengan jumlah data (N)= 51 dan jumlah variabel independen (k) = 2, nilai *du* =

1,6309, nilai 4-*du* = 2,3691. Nilai *Durbin-Watson* berada diantara nilai *du* dan nilai 4-*du* yaitu $1,6309 < 1,911 < 2,3691$ sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi pada uji ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.127	2.896	
Pengembangan SDM	.524	.059	.586
Motivasi	.446	.040	.739

Sumber: Hasil *Output Software SPSS* versi 21

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,127 + 0,524 X_1 + 0,446 X_2$$

Model persamaan di atas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta 2,127 dan bernilai positif, artinya apabila pengembangan sumber daya manusia dan motivasi mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,127.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia adalah sebesar 0,524, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai pengembangan sumber daya manusia mengalami kenaikan 1, maka nilai dari kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,524.
3. Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,446, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai motivasi mengalami kenaikan 1, maka nilai dari kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,446.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6 Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	93.041	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil *Output Software SPSS* versi 21

Hasil pengujian uji F pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 93,041 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F tabel sebesar 3,19 dan nilai alpha sebesar 0,05. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel $93,041 > 3,19$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PNS Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 7 Hasil uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.735	.466
	Pengembangan SDM	8.912	.000
	Motivasi	11.242	.000

Berdasarkan tabel 7, diperoleh bahwa pada variabel pengembangan sdm nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $8,912 > 2,011$ dan signifikansi berada di 0,000 yangmana kurang dari nilai alpha sebesar 0,05. Maka hipotesis yang dihasilkan yaitu $H_1 = \beta_1 \neq 0$, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7, diperoleh bahwa pada variabel motivasi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $11,242 > 2,011$ dan signifikansi berada di 0,000 yangmana kurang dari nilai alpha sebesar 0,05. Maka hipotesis yang dihasilkan yaitu $H_1 = \beta_1 \neq 0$, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.892 ^a	.795	.786

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil *Output Software SPSS* versi 21

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,795 berarti besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$) atau 79,5% dan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PNS Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung sebesar 79,5%. Hasil tersebut dapat disarankan kepada perusahaan untuk lebih mengoptimalkan lagi program pengembangan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Pemberian motivasi yang tepat untuk menambah semangat kerja pegawai.

Daftar Pustaka

Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia. Jakarta.