

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi yang sudah dimulai sejak 2010 dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden No 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010-2025* merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan melakukan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketat alasan dan sumber daya manusia aparatur.

Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang professional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan mampu melayani publik, netral, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Dengan birokrasi pemerintah yang profesional, diharapkan melahirkan abdi negara yang berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat, dan diharapkan akan memberikan kontribusi nyata pada capaian kinerja pemerintahan dan pembangunan nasional serta daerah.

Sumber daya aparatur yang berorientasi pada kinerja harus menjadi prioritas utama. Jika hal ini dilakukan dengan baik dan benar, reformasi pelayanan publik yang berkinerja baik pun lebih

mudah dilakukan. Rasa memiliki yang rendah terhadap program reformasi birokrasi dari berbagai pihak mengakibatkan pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan beban, bukan kebutuhan, sehingga peningkatan kebutuhan sumber daya manusia harusnya diperhatikan.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisasi dan Teknik sehingga mempunyai tingkat dan hasil guna yang maksimal. Manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut tapi bagaimana suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Peranan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu Lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia sebagai peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi menjadi sangat penting guna

meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saing dengan usaha lainnya.

Sumber daya manusia yang baik dan handal akan dicapai apabila pegawai senantiasa diberikan motivasi. Motivasi sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan factor pendorong yang timbul dalam dirinya sendiri untuk semangat bekerja dan menghasilkan kinerja maksimal dan berkualitas (Motivasi kerja menurut *McClelland* yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) (Damayanti & Syahrin, 2022) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) (Malawat, 2022) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. 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.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. (Yosepa et al., 2020)

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi terhadap motivasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu Lembaga secara optimal. Sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan dengan visi misi organisasi.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya sebagai pentingnya upaya peningkatan motivasi kerja dan dihubungkan dengan keadaan di Dinas Komunikasi Informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang maka dilakukanlah penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai Pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam mendukung kajian mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh peneliti-peneliti selanjutnya terutama bagi peneliti yang memiliki variable penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan untuk kepentingan ilmiah dan referensi kepustakaan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Parepare dibidang Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan peneliti tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau Perusahaan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat memperbaiki dan dapat mengatasi kekurangan yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang optimal. (Amiruddin, 2016)

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk

meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014:9) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Hidayat & A. Anwar, 2024)

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku,

sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Samsuni, 2017)

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2016:72) dalam (Saulian, 2022):

a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan

cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

c. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017):

1) Motivasi. Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu:

yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

2) Kepribadian. Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3) Keterampilan Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan

keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. (Sutrischastini & Riyanto, 2017)

Motivasi adalah kemampuan guna menunjang seseorang dalam proses pekerjaannya disertai dengan ketulusan dan semangat. Adanya motivasi yang benar dalam setiap karyawan akan memicu hasil kinerja yang baik pula. Maka, Kurangnya Motivasi kerja dapat menurunkan kinerja karyawan diperusahaan terkait. (Lina et al., 2023)

Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. (Herdiyanti & Assery, 2021)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

b. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017:150), sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi aktif artinya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberi penghargaan kepada mereka yang melebihi standar prestasi. Dengan motivasi yang positif maka semangat kerja bawahan akan meningkat, karena orang pada umumnya suka menerima hal-hal yang baik.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif berarti bawahan pemimpin akan dihukum sebagai sanksi untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik. Dengan motivasi negatif ini, moral bawahan akan meningkat dalam angka pendek karena takut dihukum, tetapi dalam jangka Panjang dapat menghasilkan hasil yang buruk.

c. Indikator Motivasi Kerja

(Afandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja perusahaan, dimana perusahaan merupakan tempat kerja para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik nyaman dan mendukung pekerja untuk melakukan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

B. Penelitian Terdahulu

(Afandi, 2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, dimana Kepala Dinas sebagai *leader* mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat t hitung pada variable motivasi kerja sebesar $(3,557) > 2,045$. Menandakan bahwa t hitung $>$ t table sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dan koefisien determinasi sebesar 0,306 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap motivasi kerja sebesar hanya 30.6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam perspektif Ekonomi Islam motivasi seorang *leader*/atasan harus mencerminkan sifat-sifat Rosul seperti *siddiq*, amanah, fathanah, tablig dan ikhlas. Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Pesisir Barat juga telah dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam, meliputi: niat baik dan benar, takwa dalam bekerja dan ikhlas dalam bekerja.

(Nurhajati, 2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Motivasi kerja Dinas Pariwisata Kota Batu. *JIMMU Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang, II (2)*, 85-97. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif, dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian inidapat dilihat bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan signifikan mempengaruhi motivasi kerja yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu dengan diperoleh t hitung $2,131$ dan p -value $0,037 < 0,05$ dan motivasi manusia secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu dengan diperoleh t hitung $2,311$ dan p -value $0,024 < 0,05$. Sedangkan hasil uji f diperoleh F -hitung = $4,494$ dan nilai p -value = $0,015 < 0,05$ yang berarti pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja di

(Anggreini, 2019) *Pengaruh Bagi Hasil, Promosi Media Sosial, dan Lokasi Terhadap Minat Nasabah Menabung di BNI Syariah Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY). Dari pengujian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung bagi hasil sebesar $2,477$ lebih besar dari t tabel yaitu $1,290$ dengan nilai signifikan $0,015 < 0,1$. Hal

ini menunjukkan bahwa bagi hasil berpengaruh signifikan terhadap keputusan nasabah. Hasil penelitian terhadap nasabah BNI Syariah Banda Aceh, bahwa bagi hasil menjadi salah satu faktor minat nasabah dalam memilih BNI Syariah Banda Aceh, karena mengetahui nisbah bagi hasil didasarkan dalam bentuk persentase, ditentukan tidak berdasarkan porsi setoran modal melainkan berdasarkan kesepakatan, mengetahui besar nisbah bagi hasil tabungan yang ditetapkan saat ini, mengharapkan imbalan atau return yang secara akumulatif bisa 109 memperbesar jumlah tabungannya, mengetahui bahwa return yang didapat tergantung kepada kinerja bisnis, nasabah berminat menabung di BNI Syariah karena jaminan yang diberikan oleh bank tidak merugikan, nisbah bagi hasil yang diberikan menarik, dan kesepakatan yang diberikan sangat menguntungkan.

(Jember, 2023) PENGARUH MANAJEMEN KERAGAMAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA. Berdasarkan hasil Uji t, ditemukan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 62 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H_0) yang berbunyi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat ditolak. Karena H_0 ditolak maka H_1 diterima. Hasil pengujian uji t terkait kepribadian adalah $t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 2,056$. Penelitian sesuai

dengan hasil penelitian tentang pengaruh dimensi kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena kepribadian cenderung mengarah kepada heterogenitas.

(Il- & Th, 2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda.

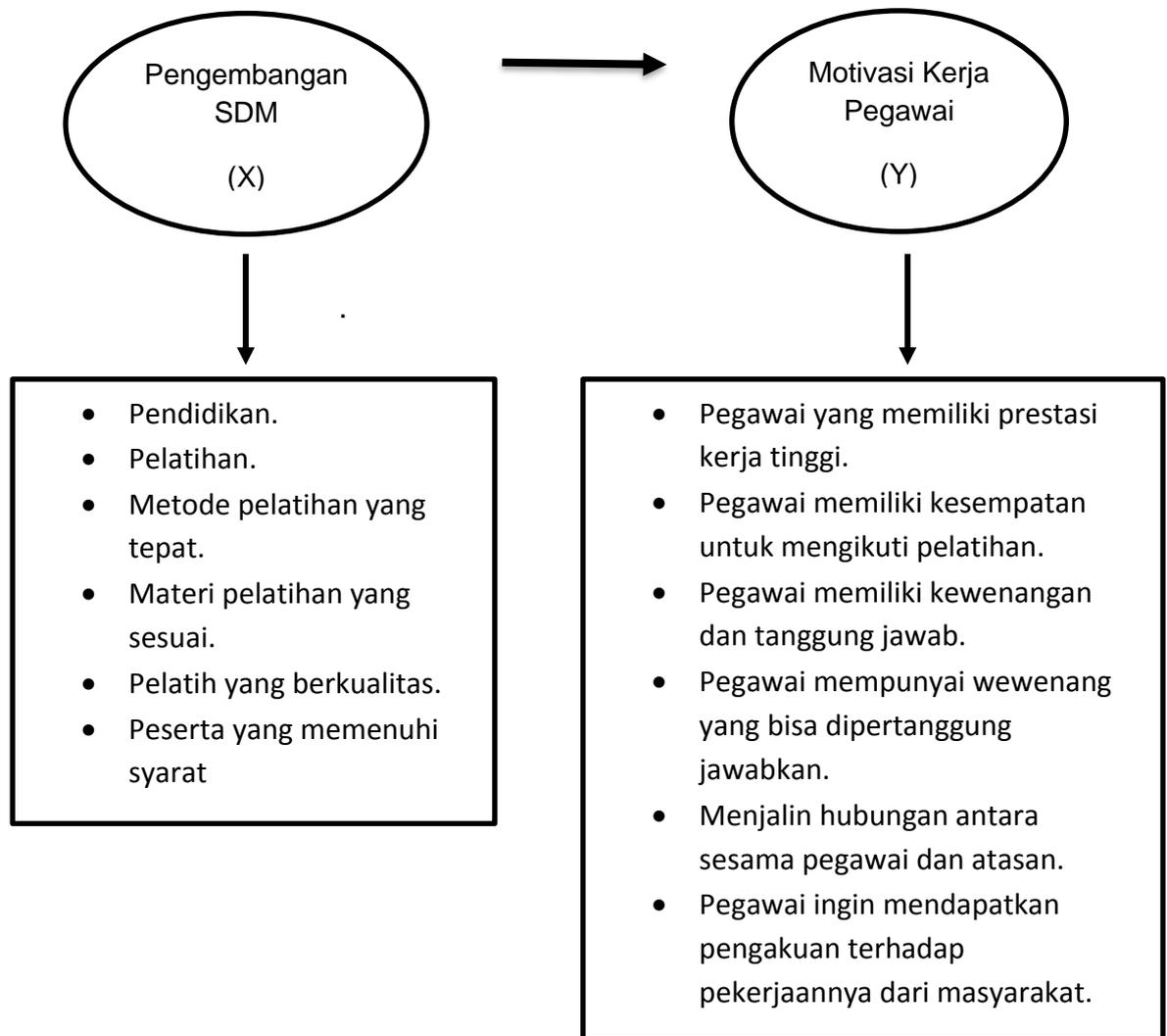
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah, dan biasanya menggunakan pendekatan ilmiah. Kerangka

konseptual dapat berupa representasi hubungan yang diharapkan antara variabel-variabel, karakteristik, atau properti yang ingin dipelajari.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah rangsangan atau stimulus yang mendorong pegawai untuk menjalankan tugasnya. Motivasi kerja dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dan kekuatan atau kelemahan motivasi kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi besar kecilnya prestasi yang dicapai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

X : Pengembangan SDM

Y : Motivasi Kerja

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64) mengatakan “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan masalah yang sudah saya rumuskan tadi, jadi bisa di simpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

- a) H1= Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh pada Motivasi Kerja (Y).
- b) H2= Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 3 bulan, yaitu mulai bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Komunikasi Informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah keseluruhan objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi informasi dan persandian kabupaten pinrang sebanyak 40 responden.

2. Sampel

Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dijelaskan dalam buku Metode Penelitian oleh Sugiyono (2012:120). Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*. *Quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Responden penelitian ini adalah pegawai dinas komunikasi informasi dan persandian kabupaten pinrang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti dalam hal ini pegawai pada dinas komunikasi dan informasi, sandi kabupaten pinrang.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, tetapi merupakan data olahan yang telah ada. Misalnya diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan acuan dalam penelitian ini digunakan beberapa Teknik yaitu:

1. Kuesioner

Merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pernyataan tertulis kepada responden. Sugiyono (2014:193). Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert sebagai berikut:

SS (Sangat Setuju)	: 5
S (Setuju)	: 4
KS (Kurang Setuju)	: 3
TS (Tidak Setuju)	: 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	: 1

2. Observasi

Teknik observasi merupakan Teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Pengembangan Sumber

Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja pada dinas komunikasi informasi dan persandian kabupaten pinrang.

F. Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas dan variable terikat:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Independent Variable sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2019:69) Dependent Variable sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Pengembangan SDM (X)

Menurut Isniar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indikator pengembangan Sumber Daya Manusia:

- a. Pengembangan Formal
 - Mempelajari buku.
 - b. Pengembangan Informal
 - Mengikuti Pelatihan.
 - Mengikuti Pendidikan.
3. Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi Kerja Pegawai:

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif)
 - Memberi Penghargaan.
- b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

- Memberikan sanksi.

G. Matrix Operasional Variable

Tabel. Matriks Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Pelatih yang berkualitas	Ordinal
	Materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan	Ordinal
	Metode pelatihan yang sesuai atau tepat	Ordinal
	Peserta pelatihan yang memenuhi syarat	Ordinal
Motivasi Kerja (Y)	Setiap pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	Ordinal
	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	Ordinal
	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap kebersihan kantor	Ordinal
	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa di pertanggungjawabkan	Ordinal

Variabel	Indikator	Skala
	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor	Ordinal
	Dalam mengerjakan pekerjaan seriap pegawai ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat	Ordinal

H. Teknik Analisis Data

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan adakah pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Sandi, Pinrang. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Maka variable tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variable tersebut tidak valid (Ghozali, 2011)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Spss memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic cronbach alpha (α). suatu variable atau konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) 0,70. (Ghozali, 2011)

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Ghozali mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011) untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas. (Ghozali, 2011) regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saling berkorelasi, maka variable ini tidak ortogonal Variabel orthogonal adalah variable

bebas yang nilai korelasinya antar sesama variable bebas lain sama dengan nol.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari auto korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variable adalah dengan uji Durbin-Watson (DW test) dimana hipotesis yang akan diuji adalah:

H_0 : tidak ada auto korelasi ($r=0$)

H_A : ada auto korelasi ($r \neq 0$)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011)

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Atau dengan melihat ada tidaknya polatitik pada

grafik *scatter plot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah distandarized. Dimana analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar, kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh atau mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini teknik statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (independent) dan satu variabel tak bebas (dependent). Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Pegawai

X = Pengembangan SDM

a = harga Y apabila $X = 0$ (angka konstanta)

β = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, apabila b positif maka terjadi kenaikan dan apabila b negatif maka terjadi penurunan.

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan

satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap jumlah variable independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variable tersebut berpengaruh signifikan terhadap variable dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variable independent ditambahkan kedalam model dalam penelitian ini agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan rumus:

Dimana:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variable independen

n = jumlah anggota sampel

Harga F_h selanjutnya dikonsultasikan dengan F table (F_t), dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n-k-1)$ diantara f kesalahan yang ditetapkan 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan *bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.*

Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t table dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) atau 1%. Ketentuan pengujian: *bila t hitung lebih besar dari t table, maka koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.*

c. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t . Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0: b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variable independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variable

dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variable tidak sama dengan nol, atau:

HA: $b_i \neq 0$

Artinya, variable tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variable dependen.

Cara melakukan uji adalah sebagai berikut:

- 1) Quicklock: bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $b_i=0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variable independent secara individual mempengaruhi variable dependen.
- 2) Yang membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut table, apabila nilai statistic t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t table, maka kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara individual mempengaruhi variable dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah kantor Dinas Komunikasi informasi dan persandian Kabupaten Pinrang.

Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian (DISKOMINFOSANDI) Kabupaten Pinrang adalah salah satu Dinas Teknis di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pinrang. Dinas KOMINFOSANDI Kabupaten Pinrang terbentuk pada bulan Januari tahun 2017 berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Pinrang No. 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan fungsi serta tata kerja Dinas Komunikasi dan Informatika adalah terletak 185 km dari Makassar arah utara yang berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, luas wilayah 1.961,77 km² yang terbagi ke dalam 12 Kecamatan, meliputi 68 desa dan 36 kelurahan yang terdiri dari 86 lingkungan dan 189 dusun. Kabupaten Pinrang berada pada posisi letak geografis yaitu 4° 10'30" - 3° 19'13" Lintang Selatan dan 119° 26'30" - 119° 47'20" Bujur Timur yang memiliki luas wilayah 196,177 Ha atau dengan batas-batas sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kab. Toraja.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kab. Enrekang dan Kab. Sidrap.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kota Parepare.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat dan Selat Makassar.

B. Visi Dan Misi

1. Visi

Terwujudnya Penyebarluasan Informasi dan Pelayanan Publik berbasis TIK menuju smart Government di Kabupaten Pinrang.

Dinas komunikasi informatika dan persandian Kabupaten Pinrang adalah Dinas yang mempunyai tugas dan urusan pemerintahan dibidang komunikasi dan informatika, e-Government. Persandian dan statistik yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan yang diserahkan oleh Bupati, Pemerintah provinsi dan kementrian, dimana dalam setiap kegiatannya selalu berhubungan dengan System Pemerintahan yang Berbasis Elektronik (SPBE), pengelolaan urusan komunikasi dan informatika, statistic dan persandian dimana pada setiap kegiatan kegiatannya tersebut terbagi menjadi 4 bidang serta satu sekretariat dan dikepalai oleh kepala bidang dari setiap bidang yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2021, yang menjelaskan tugas pokok, fungsi dan rincian tugas masing-masing jabatan pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.

2. Misi

Meningkatkan penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan yang efektif dan efisien. Efektivitas dan Efisiensi Pelayanan Organisasi Pemerintahan Efektivitas Pelayanan Organisasi Pemerintahan Konsep efektivitas sendiri telah banyak dikemukakan oleh para ahli organisasi maupun manajemen dan memiliki makna yang berbeda tergantung kepada kerangka acuan yang dipergunakan. Stoner (1982:6), menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Istilah efektivitas itu sendiri sangat bervariasi dimana penjelasannya dapat menyangkut berbagai dimensi yang memusatkan perhatian kepada berbagai kriteria evaluasi. Selanjutnya pengukurannya relatif beraneka ragam dimana kriteria yang berbeda dilakukan secara serempak. Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Selanjutnya Georgopoulos dan Tannenbaum (dalam Steers, 1985:60), mengemukakan bahwa efektivitas organisasi adalah tingkat sejauhmana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial, dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan, dan dengan

menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas sangat tergantung kepada faktor eksternal dan internal organisasi.

C. Tugas Dan Fungsi

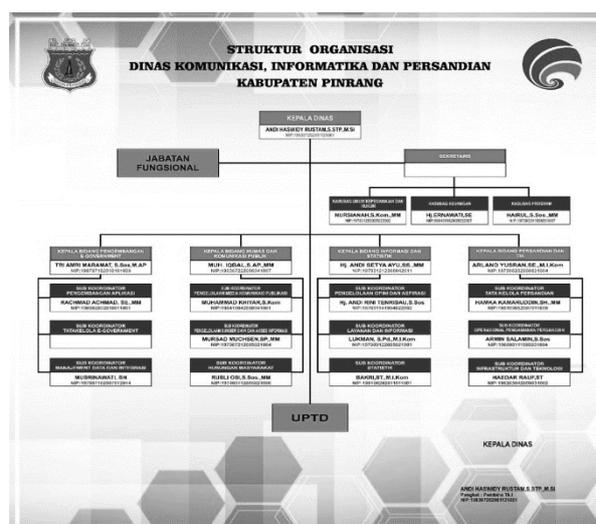
1. Tugas Pokok

Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Pinrang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang Komunikasi, Informatika e-Government, Persandian dan Statistik yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh bupati.

2. Fungsi

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang komunikasi dan informatika;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
3. Pengelolaan ketatausahaan Dinas;

D. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
 - a. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Persandian
 - a. Seksi Tata Kelola Persandian
 - b. Seksi Keamanan Informasi
 - c. Seksi Pengawasan dan Evaluasi Penyelenggaraan Persandian
4. Bidang Aplikasi Informatika dan Statistik
 - a. Seksi Infrastruktur dan Teknologi Informasi Komunikasi
 - b. Seksi Pengembangan Sumber Daya dan Aplikasi Teknologi Informasi Komunikasi
 - c. Seksi Statistik
5. Bidang Humas, Informasi dan Komunikasi Publik
 - a. Seksi Informasi, Aspirasi dan Saluran Komunikasi Publik
 - b. Seksi Kemitraan Pelayanan Informasi Publik
 - c. Seksi Produksi dan Reproduksi Informasi Publik

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi Informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Komunikasi Informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang.

Pengumpulan data pada penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden yaitu kepada para pegawai Dinas Komunikasi informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang.

Periode penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 2 Februari 2022 sampai dengan 1 Maret 2022, dengan total kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner.

Jumlah responden yang diberikan kuesioner berjumlah 40 pegawai pada Dinas Komunikasin Informasi Dan Persandian di Kabupaten Pinrang dan semua responden mengembalikan kuesioner yang telah penulis berikan sehingga data yang penulis butuhkan lengkap. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada

kuesioner mewakili dua variabel yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Pegawai.

Dengan menggunakan analisis Deskriptif dari kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden sebagai sampel, maka data yang diperoleh dapat digunakan untuk menentukan gambaran karakteristik pegawai Dinas Komunikasi Informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang, sebagai berikut:

a. Deskriptif responden menurut jenis kelamin

Tabel 5.1
Profil berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	22	58%
Perempuan	18	42%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini dominan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau (58%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau (42%).

b. Deskriptif responden berdasarkan umur

Tabel 5.2
Profil berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
21 – 30	21	53%
31 – 40	15	38%
41 – 50	4	9%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur 21 – 30 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 21 orang atau (53 %) karna umur pegawai dalam hal ini adalah umur esponden yang produktif dalam bekerja dan masih memiliki semangat yang kuat dalam bekerja , responden berumur 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang atau (38%) dikarenakan umur pegawai dalam hal ini adalah responden yang sudah lama bekerja dan dianggap berpengalaman dalam bekerja responden berumur 41 – 50 tahun sebanyak 4 orang atau (9%) juga akan meningkatkan motivasi kerja di masa yang akan datang ketika pegawai yang berumur telah pensiun. Berdasarkan umur responden tersebut memberikan gambaran bahwa umur responden di kantor Dinas Komunikasi Informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang dalam kategori produktif, sehingga sangat

dimungkinkan untuk meningkatkan Motivasi Kerja di masa yang akan datang.

- c. Deskriptif responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 5.3
Profil Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 - 10 tahun	26	56%
11 - 20 tahun	12	40%
21 - 30 tahun	2	4%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa responden lama bekerja 1 – 10 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 26 orang atau (56%) karna rata-rata pegawai dalam kantor tersebut terbanyak hanya lama bekerja sekitar 1 - 10 tahun , responden lama bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 12 orang atau (40%) , dan paling sedikit responden lama bekerja 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang atau (4%) karna hanya tersisa beberapa saja dikarekan sebagian besar telah pensiun.

- d. Deskriptif responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 5.4
Profil Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Preentase (%)
SMA/SMK	14	36%
S1	20	51%
S2	6	13%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa responden pendidikan terakhir S1 merupakan responden terbanyak yaitu 20 orang atau (51%) karna rata-rata responden yang telah lama bekerja merupakan tamatan S1 termasuk responden yang telah lama bekerja, dan responden Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 14 orang atau (36%). Dan paling sedikit responden pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang atau (13%) karna hanya sebagian responden yang telah menyelesaikan pendidikan S2.

2.Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas

Pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam proses penelitian harus dapat memenuhi unsur validitas yang telah ditetapkan, karena valid atau tidaknya suatu pernyataan sangat mempengaruhi proses penelitian. Teknik yang

digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah korelasi *product moment*. Dasar kesimpulan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan level *if significant* (5%) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan < 0,05 maka *item* pernyataan valid.
- 2) Jika signifikan > 0,05 maka *item* pernyataan tidak valid.

Maka pengujian validitas pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.5
Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X)

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X)			
1	0.644	0.312	Valid
2	0.743	0.312	Valid
3	0.699	0.312	Valid
4	0.644	0.312	Valid
5	0.836	0.312	Valid
6	0.757	0.312	Valid

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap kuesioner variabel Motivasi Kerja, R hitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan R tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data (N) 40 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0.312

Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan pada kuesioner variabel pengetahuan menunjukkan bahwa seluruh

item pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid.

Tabel 5.6

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (y)

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Variabel Pengembangan SDM (Y)			
1	0.644	0.312	Valid
2	0.743	0.312	Valid
3	0.699	0.312	Valid
4	0.644	0.312	Valid
5	0.836	0.312	Valid
6	0.757	0.312	Valid

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap kuesioner variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, R hitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan R tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data (N) 40 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0.312

Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan pada kuesioner variabel penggunaan informasi akuntansi menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid.

b. Uji reabilitas:

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari instrument pengukur. Reliabilitas berbeda dengan validitas karena reliabilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan validitas membahas tentang ketepatan. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah *reliable* akan menunjukkan instrument yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka item pernyataan *reliable*.
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka item pernyataan tidak *reliable*.

Maka pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat dari pada table tersebut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Item pernyataan	<i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
Pengembangan SDM	10	0,762	Reabiable
Motivasi Kerja Pegawai	6	0,782	Reabiable

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir-butir pernyataan pada masing-masing

variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,762 dan 0,782 yang berarti nilai tersebut $> 0,6$.

Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas atas semua variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang terdiri atas variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan motivasi kerja (Y) sudah dinyatakan valid. Sedangkan pengujian reabilitas variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dan motivasi kerja (Y) *reliable*.

3. Analisis regresi linear sederhana:

Analisis linear sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap motivasi kerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 5.9
Uji regresi liner sederhana

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.245	2.030		.121	.905
	Pengembangan SDM	.595	.050	.888	11.931	.000

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diperoleh hasil persamaan analisis linear sederhana berikut

$$Y = a + \beta X$$

$$Y = 0,245 + 0,595X$$

Berikut penjelasan hasil persamaannya:

- 1) Nilai konstanta $a = 0,245$ menunjukkan besarnya pengaruh jika motivasi kerja (Y) pada pengembangan sumber daya manusia (X) sama dengan nol.
- 2) Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar 0,595 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap motivasi kerja (Y) adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika Sumber Daya Manusia mengalami peningkatan sebesar 1 maka loyalitas pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,595.

1. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap motivasi kerja (Y).

Dalam metode perhitungan ini perlu diketahui melalui nilai R square untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel hasil uji R² berikut:

Tabel. 5.10
Uji r square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.784	2.15858

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan table 5.10 diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.789 Sehingga pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam variabel penelitian ini.

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau uji parsial dilakukan untuk menguji apakah pengaruh secara parsial atau individu antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05). Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan yaitu dengan melihat perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana nilai $t_{tabel} = (N-K) = (40 - 1) = 39$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat secara signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara

signifikan. Dapat dilihat tabel hasil perhitungan menggunakan SPSS model regresi uji t berikut:

Tabel 5.11
Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.245	2.030		.121	.905
	Pengembangan SDM	.595	.050	.888	11.931	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel 5.11 Uji T diatas dapat disimpulkan bahwa:

Variabel pengembangan sumber daya manusia (X), nilai signifikansi pada pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai $t_{hitung} = 11.931$ dan t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 pada derajat kebebasan (df) $40 - 1 = 39$ adalah 1,674 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $11.931 > 1,674$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Pada hasil penelitian diatas dapat diberikan hasil sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini dapat disimpulkan pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh sangat signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Sumber daya manusia diharapkan memberikan hasil kinerja yang baik. Dari hasil kinerja yang baik maka akan diberikan penghargaan atas pencapaian tersebut. Maka dari itu motivasi kerja pegawai akan lebih meningkat dan pastinya memberikan dampak positif.
2. Adapun beberapa faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) yang mempengaruhi Motivasi Kerja (Y) pegawai yaitu sebagai berikut:
 - a. Pendidikan
Dengan mengikuti pendidikan dapat membantu peserta mengembangkan sikap, keterampilan, dan kecerdasan intelektualnya.
 - b. Pelatihan
Dengan mengikuti pelatihan pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan.

c. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara terarah dan terencana untuk membuat dan memperbaiki, sehingga memberikan dampak yang semakin bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sebagai upaya menciptakan mutu yang lebih baik.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Motivasi kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang. Dimana Pengembangan sumber daya manusia semakin kuat akan memberikan arah nilai-nilai bagi pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga motivasi kerja pegawai menjadi semakin meningkat.

Hal ini disebabkan oleh para pegawai Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang lebih memilih untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia agar mempengaruhi kinerja pada setiap pegawai yang ada pada Dinas Komunikasi Informasi dan persandian Kabupaten Pinrang.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat

dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014:9) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017):

- 1) Motivasi. Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu:

yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

2) Kepribadian. Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3) Keterampilan Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja perusahaan, dimana perusahaan merupakan tempat kerja para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik nyaman dan mendukung pekerja untuk melakukan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

Dari beberapa indikator yang dijelaskan diatas, secara umum, pengembangan sumber daya manusia adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh Instansi atau perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar sumber daya manusia tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Tujuan

dari pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan.

Dengan ini pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan skill atau kemampuan setiap pegawai. Maka dari itu setiap pegawai akan memberikan tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaan yang dibebankan. Dan hasil dari pekerjaan tersebut tidak lain untuk mendapatkan pengakuan dari masyarakat. Hal itulah yang menjadikan motivasi dalam bekerja makin meningkat, dan memberikan dampak positif terhadap Dinas Komunikasi Informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang. Maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai seperti, pendidikan, pelatihan dan pengembangan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Diharapkan pegawai Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang mengembangkan sumber daya manusia dengan cara melakukan pelatihan pada setiap karyawan agar motivasi kerja dapat meningkat.

2. Motivasi kerja terhadap pegawai juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia yang kuat sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Diharapkan kedepannya motivasi kerja terhadap pegawai juga tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). (2018). *Jurnal Qifah. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator).*, 2017–2018.
- Amiruddin. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 11(1), 1–10.
<https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.9>
- Anggreini, C. R. (2019). *SKRIPSI PENGARUH BAGI HASIL , PROMOSI MEDIA SOSIAL DAN LOKASI TERHADAP MINAT NASABAH MENABUNG DI BNI SYARIAH BANDA ACEH Disusun Oleh : CUT RENI ANGGREINI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH*. 6.
- Damayanti, T. E., & Syahrian. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerjakaryawan Di Pt. Y. *249E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(2), 1–12.
- Ghozali, I. (2011). *Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Mult.pdf* (p. 129).
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396.
<https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Il-, E. B. V, & Th, M. (2017). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 2–4.*
- Jember, D. I. (2023). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Juni 2023.*
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam

- Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Indofood Sukses Makamur Tbk, Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 122–127. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.161>
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom*, 2019, 11–25. [https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal Musyadad Malawat_BAB II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal%20Musyadad%20Malawat_BAB%20II.pdf)
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- NONPF. (2018). No Title 25–1 , 7 , مجلة جامعة كركوك للدراسات الانسانية , 7 (1), 25–31.
- Nurhajati, B. K. (2017). JIMMU – Volume II- Nomor 2 – Agustus 2017 Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang ISSN: 2541-6030. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, II(2), 85–97.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Saulian, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawargi. *Productivity*, 1(4), 1–23. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29738>
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/29738/28799>
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan

Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>