

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMASI DAN PERSANDIAN KABUPATEN PINRANG

*The influence of human resource development on employee work motivation at the
Pinrang Regency Information Communication and Encryption Service*

Asdar Rais¹, Syarifuddin Yusuf², Yusran Bachtiar³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah ParePare
asdarraiss@gmail.com

ABSTRAK

Dengan judul penelitian, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang, skripsi. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.

Tujuan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Pinrang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh responden kantor dinas pegawai dinas komunikasi informasi dan persandian kabupaten pinrang sebanyak 40 responden. Pada proses pengumpulan data peneliti melakukan observasi dan memberikan kuesioner pada responden. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS maka didapatkan hasil penelitian yaitu variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada dinas komunikasi informasi dan persandian kabupaten pinrang. Pada uji T parsial menunjukkan 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) $55 - 1 = 54$ 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 dinas komunikasi informasi dan persandian kabupaten pinrang.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Pengaruh

ABSTRACT

with the research title, "The Influence of Human Resource Development on Employee Work Motivation at the Information Communication and Encryption Service of Pinrang Regency", thesis. Human Resources Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Parepare.

The aim of this research was to determine the influence of Human Resource Development on Employee Work Motivation at the Pinrang Regency Information Communication and Encryption Service. The population in this study were all 40 respondents from the official office of employees of the Pinrang Regency information communication and coding service. In the data collection process, researchers made observations and gave questionnaires to respondents. Based on the test results that were carried out using SPSS, the research results were obtained, namely that the Human Resource Development variable (X) had a positive and significant effect on the Employee Work Motivation variable (Y) at the Pinrang Regency Information Communication and Encryption Service. The partial T test shows that the human resource development variable (X), the significance value for human resource development is 0.000, which is smaller than the $\alpha = 0.05$ level, so it can be stated that the



human resource development variable is significant for work motivation. Human resource development has $t_{count} = 11,931$ and t_{table} with a significance of 0.05 at degrees of freedom (df) $55 - 1 = 54$ is 1.674 so that $t_{count} > t_{table}$ is $11,931 > 1.674$. So H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be concluded that the Human Resource Development variable (X) partially influences Employee Work Motivation (Y) at the Pinrang Regency information and communication communications service.

Keywords: Human Resources Development, Work Motivation, Influence

PENDAHULUAN

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 and Syahrian 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, Samsudin, and Ramdan 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"

METODE 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.

Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 3 bulan, yaitu mulai bulan november 2021 sampai dengan januari 2022. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Komunikasi Informasi Dan Persandian Kabupaten Pinrang.

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.

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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 Komunikasi 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 kolerasi 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

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	Cronbach's alpha	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) realible.

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

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
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	.888a	.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 thitung dengan ttabel dimana nilai ttabel = $(N-K) = (40 - 1) = 39$. Jika thitung < ttabel maka H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat secara signifikan. Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak dan Ha 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 Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	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 thitung = 11.931 dan ttabel dengan signifikansi 0,05 pada derajat kebebasan (df) $40 - 1 = 39$ adalah 1,674 sehingga thitung > ttabel sebesar $11.931 > 1,674$. Maka H0 ditolak dan Ha 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 (Krismiati, 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.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan 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

- Damayanti, Tasya Eka, and Syahrian. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerjakaryawan Di Pt. Y." *249E-Jurnal Manajemen Tsm* 2(2):1–12.
- Malawat, Rijal Musyadad. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri." *E Library Unikom* (2019):11–25.
- Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, and Asep Muhamad Ramdan. 2020. "Pengembangan Sumber



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 1, Nomor 1, Februari 2020

- Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3):742. doi: 10.26740/jim.v8n3.p742-747.
- Damayanti, Tasya Eka, and Syahrian. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Danlingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerjakaryawan Di Pt. Y.” *249E-Jurnal Manajemen Tsm* 2(2):1–12.
- Malawat, Rijal Musyadad. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri.” *E Library Unikom* (2019):11–25.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, and Asep Muhamad Ramdan. 2020. “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3):742. doi: 10.26740/jim.v8n3.p742-747.