

The Effect of Motivation and Human Resources Development on Employee Performance at Dukcapil Agency of Central Bengkulu Regency

Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah

Oni Susanti¹⁾; Oni Yulianti²⁾; Nurzam²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ onisusanti93@gmail.com; ²⁾ onidehasen@gmail.com; ²⁾ trisananurzam@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 Agustus 2021]

Revised [27 Agustus 2021]

Accepted [18 September 2021]

KEYWORDS

Motivation, HR
Development, Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan uji hipotesis. Motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi sebesar 0,754, berarti bahwa semakin meningkat motivasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa thitung lebih besar dari ttabel (7,264 > 1,683). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi sebesar 0,662, berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan SDM maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa thitung lebih besar dari ttabel (5,585 > 1,683). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya pengembangan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of motivation and Human Resource Development together on the performance of employees at the Dukcapil Agency of Central Bengkulu Regency. The sample in this study was 42 employees. The data collection method used a questionnaire and the analytical method used was Spearman rank correlation and hypothesis testing. Motivation has a strong influence on employee performance at the Dukcapil Agency of Central Bengkulu Regency with a correlation value of 0.754, it means that the higher the motivation, the higher the level of employee performance at the Dukcapil Agency. This result is strengthened by the results of hypothesis testing that tcount is greater than ttable (7.264 > 1.683). Thus the results of the hypothesis are H01 is rejected and Ha1 is accepted. This means that motivation has a significant influence on employee performance at Dukcapil Agency. HR development has a strong influence on employee performance with a correlation value of 0.662, it means that the higher the level of HR development, the higher the level of employee performance. These results are reinforced by the results of hypothesis testing that tcount is greater than ttable (5.585 > 1.683). Thus the results of the hypothesis are H02 is rejected and Ha2 is accepted. This means that the development of human resources has a significant influence on the performance of employees at the Dukcapil Agency of Central Bengkulu Regency.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai bila pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang efektif, maka haruslah pegawai tersebut diberi dorongan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Perubahan manajemen dalam suatu organisasi akan terjadi dengan baik apabila lingkungan di sekitarnya mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas ataupun tingkat bawah.

Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini

disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Setiap pegawai berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang di dalam peningkatan kinerja pegawai..

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015:86). Oleh karena itu, pihak manajemen suatu instansi harus berusaha mendorong pegawainya untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan prestasi pegawai tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh instansi, seperti pengembangan sumber daya manusia dan motivasi. Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu Bupati dalam pengelolaan kependudukan. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini terlihat adanya penurunan kinerja yang disebabkan oleh motivasi pegawai yang masih rendah karena pegawai selalu bekerja sesuai dengan perintah atasan seharusnya pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja tanpa harus dengan perintah. Penurunan kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah juga terjadi karena pemahaman pegawai dalam memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia masih rendah, hasil pengamatan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada instansi ini belum sepenuhnya dapat menunjang kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya pelaksanaan seminar, workshop bagi pegawai yang dapat meningkatkan pengetahuan pegawai dan juga peningkatan pendidikan pegawai masih belum mendapatkan perhatian penuh dari pihak instansi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu.

Motivasi

Menurut Rivai (2015:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2015:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Dalam korelasi rank spearman sumber data untuk kedua variabel yang akan dikonversikan dapat berasal dari sumber yang tidak sama, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi korelasi rank spearman bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi (Sugiyono, 2015:245). Rumus korelasi spearman rank adalah :

$$r = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Sugiyono, 2015:245)

Keterangan :

ρ = Koefisien Korelasi Spearman Rank

n = Jumlah sampel

$\sum bi^2$ = Jumlah kuadrat dari selisih rank variabel X dan variabel Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dianalisa dengan Korelasi rank spearman untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah diketahui:

$$\begin{aligned}\sum bi^2 &= 3.036 \\ n &= 42\end{aligned}$$

Maka rekapitulasi korelasi rank spearman untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dapat diihitung sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n (n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(3.036)}{42 (42^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{18.216}{42(1.764 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{18.216}{42 (1.763)}$$

$$\rho = 1 - \frac{18.216}{74.046}$$

$$\rho = 1 - 0,246$$

$$\rho = 0,754$$

Diketahui bahwa besar korelasi motivasi dengan kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah adalah sebesar 0,754 .

Keterangan :

0,00-0,199 = Sangat rendah

0,20-0,399 = Rendah

0,40-0,599 = Sedang

0,60-0,799 = Kuat

0,80-1,000 = Sangat Kuat

(Sugiyono, 2013:184)

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n (n^2 - 1)}$$

Artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah, memiliki korelasi yang kuat karena angka 0,754 terletak diantara angka 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara motivasi dengan kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Ini berarti semakin bagus motivasi maka akan semakin meningkat kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah

Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dianalisa dengan Korelasi rank spearman dengan rumus :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Berdasarkan lampiran 9 tentang tabel penolong korelasi rank spearman untuk pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah diketahui:

$$\begin{aligned} \sum bi^2 &= 4.168 \\ n &= 42 \end{aligned}$$

Maka rekapitulasi korelasi rank spearman untuk hubungan pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dapat diihitung sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(4.168)}{42(42^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{25.008}{42(1.764 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{25.008}{42(1.763)}$$

$$\rho = 1 - \frac{25.008}{74.046}$$

$$\rho = 1 - 0,338$$

$$\rho = 0,662$$

Diketahui bahwa besar korelasi pengembangan SDM dengan kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah adalah sebesar 0,662 .

Keterangan :

0,00-0,199 = Sangat rendah

0,20-0,399 = Rendah

0,40-0,599 = Sedang

0,60-0,799 = Kuat

0,80-1,000 = Sangat Kuat

(Sugiyono, 2013:184)

Artinya pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah memiliki korelasi yang kuat karena angka 0,662 terletak diantara angka 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat dan positif antara pengembangan SDM dengan kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Ini berarti semakin tinggi tingkat pengembangan SDM maka akan semakin meningkat kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi sebesar 0,754, berarti bahwa semakin bagus motivasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,264 > 1,683$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dapat dilihat dari adanya keinginan dari para pegawai untuk bekerja lebih giat karena termotivasi dari adanya pemberian kompensasi pada pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai dan pimpinan. Selain hal tersebut diatas pegawai juga termotivasi bekerja lebih giat lagi karena adanya peningkatan karir dan jabatan pada pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi sebesar 0,754, berarti bahwa semakin meningkat motivasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,264 > 1,683$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah.
2. Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi sebesar 0,662, berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan SDM maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,585 > 1,683$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya pengembangan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah.

Saran

1. Diharapkan kepada Kepala Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah lebih memperhatikan pegawai dengan cara memberikan kenaikan jabatan dan karir sesuai dengan prestasi pegawai sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah untuk lebih teliti dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia karena dengan adanya pengembangan SDM mampu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A Yani, KC Susena, MK Nengsih. ANALISA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN REGIONAL OFFICES OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)* 1 (2), 105-114
- Amstrong. Gary and Kotler. 2015. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Drummond KE and Brefere LM. 2010. *Nutrition for Foodservice and Culinary Professional's*, Seventh Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Firdiansyah, Indra, 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Warung Gubrak*

- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan. Ali, 2014. Marketing. Cetakan Pertama. Media Pressdindo: Yogyakarta
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELUMA REGIONAL SECRETARIAT. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72–82.
- Indriyo. Gitosudarmo. 2015. Manajemen Pemasaran. edisi pertama. cetakan keempat. Yogyakarta : BPFE
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG BENGKULU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Kepri Mall Kota Batam. Jurnal Elektornik Rekaman (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo ISSN : 2598-8107 Vol. 1 No. 1 November 2017
- Kotler, Philip and Armstrong. Gary. 2015. Prinsip-Prinsip Pemasaran. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2017. Manajemen Pemasaran 1. Edisi kedua belas. Jakarta: PT Indeks.
- Kotler, Philip. 2014. Manajemen Pemasaran. edisi Millenium. terjemahan Hendra Teguh. dan Ronny A. Rusli. Jakarta: Prenhallindo
- Lupiyoadi, Rambat. 2016. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Selemba Empat
- Muzdalifah. 2019. Pengaruh citarasa dan harga terhadap kepuasan konsumen pada Hisana Fried Chicken di kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Randi, Saputra. 2014. Hubungan Lokasi dan Kualitas Pelayanan dengan Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Sutra Indah Manna Bengkulu Selatan. Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu
- Schiffman dan Kanuk. 2015. Perilaku Konsumen. Edisi 7. Jakarta: Indeks
- Simamora, Bilson. 2016. Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Soegito, A. T. 2017. Pergeseran Paradigmatik Manajemen Pendidikan. FIS UNNES: Semarang
- Stanton, William J.. 2015. Prinsip Pemasaran.. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, Ujang. 2014. Pemasaran Strategik (Prespektif Value-Based Marketing & Pebgukurab Kinerja). Bogor: IPB Pres.
- Sunarto. 2013. Pengantar Manajemen Pemasaran. Cet. 1. Yogyakarta : Ust Press.
- Sunyoto. Danang. 2012. "Konsep Dasar Riset Pemasaran Dan Prilaku Konsumen". Cetakan Ke empat. Andi. Yogyakarta.
- Swastha, Basu dan Handoko. Hani. T., 2013, Manajemen Pemasaran, Analisa Perilaku Konsumen, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy. 2015. Manajemen Pelayanan Jasa, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Triyono, Sigit. 2014. Sukses Terpadu Bisnis Ritel. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.