

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa)

Dela Anjelita<sup>1</sup>, Arisa Dekayasa<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3\*</sup>  
<sup>123</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [rahmaayu272@gmail.com](mailto:rahmaayu272@gmail.com)

### Article Info

#### Article History

Received: 21 Juli 2022

Revised: 06 Agustus 2022

Published: 31 Agustus 2022

#### Keywords

Work Motivation;  
Employee Development;  
Employee Work Performance.

### Abstrak

*This study aims to determine the effect of work motivation and employee development on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning in Sumbawa Regency, either partially or simultaneously. The type of this research is associative research. The type of data used is quantitative data obtained from primary sources in the form of respondents' responses in answering the questionnaire given. The source of the data in this study was determined using the census sampling technique, namely the entire population was used as the research sample so that the respondents in this study were all 34 employees of the Sumbawa Regency Public Works and Spatial Planning Service. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis techniques, partial test (t test), simultaneous test (F test), and coefficient of determination test ( $R^2$ ). The results of this study indicate that work motivation and employee development have a positive and significant effect on employee work performance at the Sumbawa Regency Public Works and Spatial Planning Office, either partially or simultaneously. The effect of work motivation and employee development on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning in Sumbawa Regency is 81.8%, while the remaining 18.2% is influenced by other variables outside this research model.*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir mulai di perkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan di lakukan. Sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat di upayakan serta di gunakan seoptimal mungkin (Situmorang, Helmi dan Lufti, 2014).

Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi di butuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu, juga di perlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan (Handoko, 2001). Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya lebih-lebih karyawan baru

akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya. Pemborosan ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses (Handoko, 2001).

Mengelola perusahaan bukan merupakan hal yang mudah. Setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tentu memiliki ide-ide, keinginan, kebutuhan, dan ambisi-ambisi yang saling berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini harus dikelola agar dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Kesalahan dalam mengelola manusia disuatu perusahaan sering berakibat fatal, yakni kehancuran bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disetiap perusahaan sudah sewajarnya terdapat suatu bagian atau departemen yang bertugas mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Sebagai organisasi, perusahaan tentu memiliki departemen-departemen untuk setiap bidang pekerjaan yang dipimpin oleh pemimpin departemen. Setiap departemen ini dibentuk berdasarkan bidang usaha perusahaan. Departemen yang berwenang dan memiliki otoritas dalam bidang sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia, begitu juga departemen-departemen yang lain yang mana departemen ini dibentuk berdasarkan kepentingan dan kebutuhan yang diperlukan untuk menunjang kemajuan suatu perusahaan (Hasibuan, 2009).

Tidak dapat dipungkiri, persaingan antar satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga mau tidak mau atau suka atau tidak suka, setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk dapat bersaing dalam persaingan yang terjadi. Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal hanya dapat diperoleh dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik dan akurat. Artinya, sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya (Hasibuan, 2009).

Pentingnya prestasi kerja bagi pegawai berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier pegawai. Menurut Siagian (2003), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting artinya dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, recruitment, seleksi, program pengenalan penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Sedangkan motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Hadari, 2003). Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting artinya dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, recruitment, seleksi, program pengenalan penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Siagian, 2003).

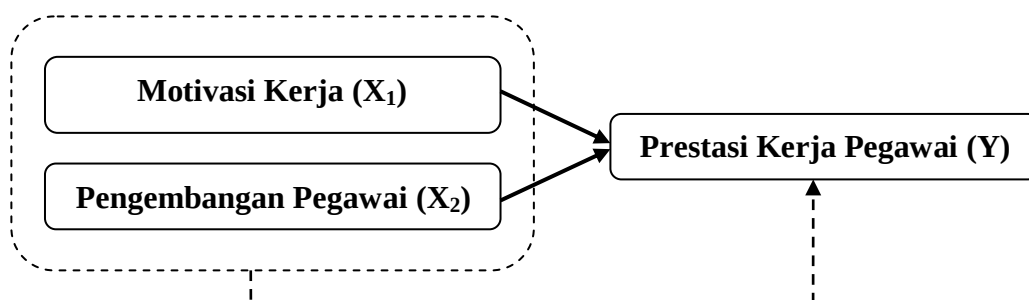
Pengembangan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. Peningkatan keahlian karyawan tertentu dapat memberikan kontribusi yang baik dan dapat memberikan tingkat efisien dalam melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh setelah menempuh pengembangan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi selesai lebih efisien, cepat, dan tepat waktu. Dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih menekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang (Musa, 2006).

Selama hasil observasi dan pengamatan langsung pada pra penelitian yang telah dilakukan, fakta yang terjadi di lapangan dan yang saya amati kinerja pegawai menurun dan tidak sesuai dengan yang di harapkan. Penurunan ini disebabkan oleh faktor internal salah satunya adalah kinerja pegawai. Hal ini, terlihat dari masalah-masalah dasar yang sering disepelekan, seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat di kantor, adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam-jam kerja tanpa keterangan. Ini mengakibatkan prestasi kerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tidak dapat berjalan sesuai yang diinginkan karena kinerja pegawai yang mengalami penurunan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Metode asosiatif adalah penelitian yang di lakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan pegawai ( $X_2$ ) dengan variabel dependen prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa (Y). Adapun desain penelitian ini disajikan pada gambar kerangka konseptual penelitian berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.**

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif adalah Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa tanggapan responden dalam menjawab kuesioner yang diberikan terkait objek penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Indrianto dan Supomo (2013) adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada responden, yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Husein Umar (2013), merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 34 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2013), adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Mengingat populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan metode teknik census sampling atau sampel jenuh. census sampling atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel, teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil (Sarjono dan Winda, 2011). Dengan demikian, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik kuesioner. Sujarweni (2018) menyebutkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert atau sering disebut dengan skala ordinal. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang tentang suatu obyek atau fenomena baru. Skala likert berisi lima alternatif yang memiliki bobot jawaban, dari pilihan sangat setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “lebih tinggi” dari setuju, dan setuju “lebih tinggi” dari “netral atau ragu-ragu (Ghozali, 2016).

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan pegawai ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa ( $Y$ ). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS dan selanjutnya dianalisis secara kuantitatif, meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan pegawai ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa ( $Y$ ). Hasil pengujian koefisien regresi dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                           | 9.198                       | 1.967      |                           | 6.667 | .000 |
| Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )       | .011                        | .136       | .013                      | 3.081 | .036 |
| Pengembangan Pegawai (X <sub>2</sub> ) | .363                        | .114       | .519                      | 4.179 | .003 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,198 + 0,011 (X_1) + 0,363 (X_2) + e$$

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 9,198, hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi perubahan nilai motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan pegawai (X<sub>2</sub>) atau bernilai konstan (0), maka nilai prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 9,198.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,011 dan bernilai positif. Positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, jika motivasi kerja (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pengembangan pegawai (X<sub>2</sub>) adalah konstan nol (0), maka nilai prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,011.
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan pegawai (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,363 dan bernilai positif. Positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, jika pengembangan pegawai (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu motivasi kerja (X<sub>1</sub>) adalah konstan nol (0), maka nilai prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,363.

## 2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan pegawai (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$ . Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan pada tabel berikut ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) yang ditunjukkan pada tabel 1, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 3,081, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=34-3=31$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 2,040, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $3,081 > 2,040$ ). Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 4,179, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=34-3=31$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 2,040, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $4,179 > 2,040$ ). Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa pengembangan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa.

### 3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan pegawai ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa ( $Y$ ). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ . Hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Hipotesis Simultan (Uji-F)**

ANOVA<sup>b</sup>

| Model                                                                               |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1                                                                                   | Regression | 1.938          | 2  | .969        | 5.866 | .007 <sup>a</sup> |
|                                                                                     | Residual   | 5.121          | 31 | .165        |       |                   |
|                                                                                     | Total      | 7.059          | 33 |             |       |                   |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Pegawai ( $X_2$ ) |            |                |    |             |       |                   |
| b. Dependent Variable: Prestasi Kerja ( $Y$ )                                       |            |                |    |             |       |                   |

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  motivasi kerja dan pengembangan pegawai secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 5,866, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df_1=k-1=3-1=2$ ) dan ( $df_2=n-k=34-3=31$ ) adalah sebesar 3,30, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $5,866 > 3,30$ ). Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,007 lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan pegawai ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup>                                                          |                   |          |                   |                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                               | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                                   | .524 <sup>a</sup> | .818     | .228              | 28.406                     |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Pegawai ( $X_2$ ) |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)                                           |                   |          |                   |                            |

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan pegawai ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa (Y) yang ditunjukkan pada kolom *R-Square* adalah sebesar 0,818. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh variabel motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Hadari (2003), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.

Asumsi yang mendasari hubungan antara motivasi dan prestasi kerja adalah bahwa motivasi pada dasarnya mampu menjadi daya dorong seseorang untuk bekerja lebih giat, sehingga mampu lebih baik atau lebih berprestasi dibanding hari-hari sebelumnya. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan beberapa faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa akan semakin meningkat. Demikian pula berlaku sebaliknya. atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Martoyo, 2007).

Menurut Martoyo (2007), pemberian motivasi adalah juga pemberian dorongan kepada karyawan yang dilakukan sedemikian rupa untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai. Guna mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai, dorongan-dorongan yang digunakan oleh pegawai itu sendiri yaitu berwujud dorongan pemuasan kebutuhan, sehingga diharapkan apabila kepuasan kebutuhannya terpenuhi maka akan memberikan dorongan prestasi kerja, dan akhirnya terjadi pula peningkatan prestasi kerja pegawai yang berarti pula peningkatan performan dari instansi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Baidlowi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. Artinya bila motivasi dalam hal kebutuhan-kebutuhan karyawan bertambah, maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat. Motivasi yang kuat merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

## 2. Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengembangan pegawai adalah usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun kemampuan. Menurut Hasibuan (2009), pengembangan Pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengembangan pegawai merupakan hal penting sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Dengan pengembangan pegawai, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas, dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, maka akan semakin meningkat pula terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa. Demikian pula berlaku sebaliknya.

Menurut Moekijat (2007), hubungan pengembangan pegawai dengan prestasi kerja adalah upaya pengembangan pegawai baik dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengembangan pegawai dan prestasi kerja sudah sangat jelas bahwa pengembangan pegawai seperti mutasi dan program lainnya sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja para anggota atau pegawainya. Untuk memajukan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku terhadap pekerjaan baik dari segi sikap, pengetahuan, maupun kemampuannya yaitu dengan cara memberikan latihan dan keterampilan diharapkan pengembangan diri pegawai untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adi Setyawan (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengembangan karir seorang pegawai perlu



dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. dengan demikian, pengembangan karier sangatlah berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa.
2. Pengembangan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa.
3. Motivasi kerja dan pengembangan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa.
4. Derajat pengaruh variabel motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## SARAN

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumbawa diharapkan mampu memberikan motivasi dan pengembangan pegawai agar dapat bekerja dengan profesional, selalu tanggap dengan segala kebutuhan karyawan dengan lebih cepat dan tepat, dan selalu melakukan strategi yang lebih intensif dan efektif untuk lebih meningkatkan pengembangan perusahaan tersebut.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai selain dari kebutuhan-kebutuhan kerja, perlu adanya study banding ke daerah-daerah yang tingkat kinerjanya lebih bagus, agar hasil study banding bisa diterapkan dan selain itu pegawai harus memiliki pola pikir untuk ide-ide inovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baidlowi, M. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. Skripsi*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, N. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ismawati & Komalasari, I. (2022). Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar). *Samalewa: Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*. Vol. 2(1): 78-89.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-5*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Moekijat. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Musa, A.I.A. (2006). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sarjono, H. & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*. Vol. 3(1): 174-186.
- Siagian, S.P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Situmorang, Helmi, S. & Lufti, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumbawati, N.K. & Al-Ma'arif, W. (2022). Analisis Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa). *Samalewa: Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*. Vol. 2(1): 108-117.
- Syafruddin. & Wonga, M.R. (2022). Pengaruh Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Umum Bulog Kabupaten Sumbawa). *Samalewa: Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*. Vol. 2(1): 11-19.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.