

## PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PALLANGGA KABUPATEN GOWA

Mutiara Jaya Putri<sup>\*1</sup>, Shandra Bahasoan<sup>2</sup>, Selvia Deviv<sup>3</sup>

<sup>\*1,2</sup>Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

<sup>3</sup>Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

E-mail: [\\*1mutiarajayaputri20@gmail.com](mailto:*1mutiarajayaputri20@gmail.com), [\\*2shandra@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:*2shandra@stienobel-indonesia.ac.id), [\\*3selvia@nobel.ac.id](mailto:*3selvia@nobel.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan Pallangga. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor kecamatan Pallangga. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November 2025 - Maret 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di lingkup kecamatan Pallangga kabupaten Gowa yaitu sebanyak 42 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh bagian populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pallangga kabupaten Gowa.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

### Abstract

*This study aims to analyze (1) the partial influence of human resource development and work motivation on employee performance, (2) the simultaneous influence of human resource development and work motivation on employee performance, and (3) the most dominant variable influencing employee performance at the Pallangga District Office. The study employed a quantitative approach. The research was conducted at the Pallangga District Office. The research period was from November 2025 to March 2025. The research population consisted of all civil servants within the Pallangga District Office in Gowa Regency, totaling 42 individuals. The sample selection used a saturated sampling technique, including all members of the population as the sample, totaling 42 individuals. The research findings indicate that: (1) Individually, human resource development and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. (2) Collectively, human resource development and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. (3) The most dominant variable influencing employee performance at the Pallangga District Office in Gowa Regency is work motivation.*

**Keywords:** Human Resource Development, Work Motivation, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Masyarakat dapat memperoleh layanan dari Pemerintah Kecamatan sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Kabupaten, maka Pemerintah Kecamatan memegang peranan penting di masing-masing wilayahnya. Mengingat fungsi penting Kecamatan dan harapan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan publik (Haidir dkk., 2023). Warga negara mempunyai hak mendasar atas pelayanan publik yang wajib disediakan oleh negara karena merupakan bagian penting dari tugas negara untuk meningkatkan kesejahteraan warga negara. Di Indonesia, birokrasi masih menjalankan pelayanan publik dengan cara yang lebih kuat melayani kekuasaan (state oriented) daripada melayani publik (public oriented), yang menjadi penyebab buruknya pelayanan publik yang terjadi selama ini.

Dalam situasi ini, pemerintah daerah sebagai penyelenggara pelayanan publik harus senantiasa berupaya meningkatkan mutu pelayanan, menetapkan standar pelayanan yang penting bagi pemeliharaan mutu hidup masyarakat, serta menjaga keselamatan dan kesejahteraan masyarakat dengan menyelenggarakan sistem pelayanan yang efisien dan transparan (Sinuhaji dkk., 2023).

Suatu instansi, baik itu bisnis maupun lembaga, tidak akan dapat berdiri sendiri tanpa adanya sumber daya manusia. Kemajuan suatu organisasi juga dapat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah individu-individu yang bekerja dalam suatu instansi sebagai perencana, pemikir, dan fasilitator untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup semua personel organisasi yang masing-masing memiliki kedudukan dan fungsi tertentu (Simatupang dkk.,2024)

Mengingat pentingnya fungsi dan tugas yang diemban oleh pegawai Kantor Kecamatan, maka pegawai Kantor Kecamatan harus meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, Pegawai Kantor Kecamatan sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat harus menyadari kedudukannya sebagai penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pemerintahan guna mencapai tujuan negara untuk mensejahterakan masyarakat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haidir dkk., 2023).

Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikasi suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi merupakan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam menilai kinerja pegawai.

Menurut (Sedarmayanti 2013) Kinerja merupakan hasil kerja individu dan proses manajemen secara keseluruhan, yang mana hasil kerja individu tersebut harus dapat diukur dan dibuktikan secara konkret. Kinerja suatu instansi merupakan gambaran seberapa baik suatu program kegiatan atau kebijakan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemajuan sumber daya manusia.

Upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan pegawai disebut sebagai pengembangan sumber daya manusia (Riono, 2021). Organisasi harus memprioritaskan pengembangan SDM sebagai komponen penting dari strategi pertumbuhan mereka di era inovasi dan kemajuan teknologi yang pesat. Sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja untuk memungkinkan karyawan beradaptasi terhadap perubahan dan memberikan kontribusi sebaik mungkin bagi pencapaian tujuan instansi (Purnaya, 2016).

Pengembangan SDM memiliki manfaat bagi karyawan, baik secara organisasi maupun individu. Karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan percaya diri saat menjalankan tugasnya jika mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik (Menurut Muhyi & Muttaqin, 2016). Selain itu, Pengembangan SDM mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada tujuan, tempat pegawai merasa dihargai dan diakui atas kerja keras dan kontribusinya, yang dapat menurunkan tingkat pergantian pegawai dan meningkatkan retensi pegawai. Pengembangan SDM juga menyediakan peluang pengembangan karier baru bagi pegawai.

Pegawai dapat maju dalam instansi dan menduduki jabatan yang lebih tinggi dengan mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensinya

(Hanggraeni, 2012) yang mendorong mereka untuk tetap berdedikasi dan berkinerja baik karena mereka tahu bahwa kemajuan karier dapat terjadi jika mereka berkinerja baik.

Selain itu, motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang memengaruhi kinerja pegawai. Untuk menjaga motivasi kerja pegawai tetap tinggi dan fokus pada tujuan, instansi juga harus mempertimbangkan cara mengelola dan mempertahankannya. Karena motivasi merupakan hal yang mendorong setiap orang untuk bertindak dan mengambil tindakan, maka sangat penting untuk menjaga motivasi kerja pegawai. Jika seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai sesuatu, maka ia tidak akan dapat melakukannya dengan baik. Pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya jika memiliki motivasi yang baik. Motivasi kerja yang kuat akan menumbuhkan dedikasi terhadap tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap tugas (Mustika, 2016).

Pekerjaan jangka panjang di bidang yang sama dapat dengan cepat menimbulkan kejenuhan pegawai. Rutinitas harian yang monoton pada akhirnya akan mencapai titik jenuh, yang dapat menghalangi pegawai untuk memaksimalkan kemampuannya demi kemajuan organisasi karena mereka mungkin tidak memiliki motivasi untuk melakukannya (Mustika, 2016). Pegawai dapat kehilangan minat dan keinginan untuk mengembangkan diri jika mereka tahu bahwa posisi mereka tidak akan berubah, dan mereka mungkin akhirnya menjadi tidak tertarik pada program yang ingin dipromosikan instansi karena tidak akan berdampak apa pun pada posisi atau karier mereka.

Penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, antara lain Natsir Kelana (2022) yang menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wibowo (2023) menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan Maharani (2023) menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya maka ditemukan research gap yaitu perbedaan hasil penelitian yang satu dengan yang lain yang mana penggunaan variabelnya, variabel dependen dan independen sama tetapi hasilnya berbeda. Sehingga ini menjadi peluang bagi peneliti untuk melakukan penelitian kembali agar dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang sebenarnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Dimana Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa masih terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kinerja pegawai, yaitu masih ada beberapa pegawai yang belum memahami penggunaan teknologi seperti mengoperasikan komputer. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang belum melanjutkan pendidikan dan kurangnya pelatihan sehingga pegawai tidak dapat memaksimalkan waktunya dan tidak terlalu kompeten dalam melakukan pekerjaannya. Belum optimalnya kinerja aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ditunjukkan dengan masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini.

Beberapa pegawai merasa bahwa pengembangan sumber daya manusia atau pengembangan kompetensi yang ada di Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa masih belum sesuai dengan syarat pengembangan kompetensi pegawai yang telah diterbitkan oleh BKN (Badan Kepegawaian Negara). Mereka merasa bahwa Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa belum menerapkan sistem pengembangan SDM atau Pengembangan Kompetensi berdasarkan model 70:20:10. Hal ini dibuktikan dengan

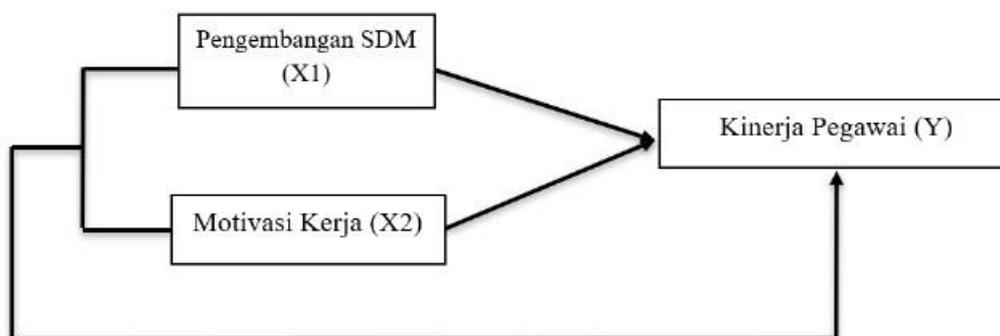
masih ada beberapa pegawai yang belum pernah mengikuti pengembangan sumber daya manusia yang sifatnya structured learning, seperti pelatihan struktural, fungsional, teknis, seminar, workshop/lokakarya, bimbingan teknis, sosialisasi dan kursus. Beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa mengembangkan dirinya berdasarkan learning from others yaitu coaching, mentoring, komunitas belajar, patok banding dan belajar mandiri.

Selain masalah pengembangan sumber daya manusia, masalah terkait motivasi juga masih terjadi di Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Pemberian motivasi dari pimpinan masih dianggap kurang memotivasi bawahannya. Bawahan atau staff pegawai masih harus dipaksa dan belum secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai visi misi Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.

Selain itu pimpinan masih belum dapat merangkul seluruh pegawainya agar tidak berkubu-kubu dalam ruangan ketika bekerja. Masih banyak pegawai yang memiliki kubu tersendiri ketika berteman sehingga terkadang hal tersebutlah yang membuat pegawai menjadi tidak nyaman dan saling membully dalam bekerja karena perselisihan antar kubu yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan ketidak konsistenan dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang berjudul: “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa”.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



#### Hipotesis Penelitian

1. Diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.
2. Diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.
3. Diduga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa adalah motivasi kerja.

#### METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang kinerja pegawai di kantor kecamatan pallangga kabupaten gowa.

Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif berasal dari pegawai di kantor kecamatan pallangga kabupaten gowa. Berupa grafik dan numerik yang dapat diukur dan dihitung untuk mendapatkan data yang akurat.

Populasi merupakan kategori generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis sebelum ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogen, artinya setiap anggota populasi memiliki karakteristik yang saling terkait dan tidak bervariasi. Populasi penelitian berjumlah 42 orang yang merupakan seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kecamatan Pallangga.

Peneliti akan menggunakan berbagai jenis analisis, termasuk regresi linear berganda, uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan apakah korelasi antara variabel independen dan variabel dependen bersifat positif atau negatif. Selain itu, analisis ini juga dapat digunakan untuk memprediksi apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau menurun jika nilai variabel tersebut meningkat atau menurun. Untuk analisis ini, data biasanya berskala interval atau rasio.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sah tidak sahnya suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Jika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat memberikan gambaran tentang sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap sah. Dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel, maka uji validitas ditentukan. Pernyataan dianggap sah jika, pada tingkat signifikansi 5%,  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

**Tabel 1. Validitas Pengembangan SDM**

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Pengembangan SDM	X1.1	0.612	0.257	VALID
	X1.2	0.821	0.257	VALID
	X1.3	0.872	0.257	VALID
	X1.4	0.647	0.257	VALID
	X1.5	0.653	0.257	VALID
	X1.6	0.763	0.257	VALID
	X1.7	0.556	0.257	VALID
	X1.8	0.858	0.257	VALID
	X1.9	0.679	0.257	VALID
	X1.10	0.373	0.257	VALID

Sumber : Data primer, 2025

Tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan variabel pengembangan SDM menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel ( $n-k$ ), yang mana ( $42-2 = 40$ ) pada tabel r tabel menghasilkan nilai sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid untuk uji kualitas data yang ditunjukkan oleh uji validitas.

**Tabel 2. Validitas Motivasi Kerja**

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X2.1	0.572	0.257	VALID
	X2.2	0.620	0.257	VALID
	X2.3	0.604	0.257	VALID
	X2.4	0.554	0.257	VALID
	X2.5	0.822	0.257	VALID
	X2.6	0.601	0.257	VALID
	X2.7	0.542	0.257	VALID

Sumber : Data primer, 2025

Tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel ( $n-k$ ), yang mana ( $42-2 = 40$ ) pada tabel r tabel menghasilkan nilai sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid untuk uji kualitas data yang ditunjukkan oleh uji validitas.

**Tabel 3. Validitas Kinerja Pegawai**

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0.826	0.257	VALID
	Y2	0.806	0.257	VALID
	Y3	0.802	0.257	VALID
	Y4	0.818	0.257	VALID
	Y5	0.808	0.257	VALID
	Y6	0.834	0.257	VALID
	Y7	0.456	0.257	VALID

Sumber : Data primer, 2025

Tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan variabel kinerja Ppgawai menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel ( $n-k$ ), yang mana ( $42-2 = 40$ ) pada tabel r tabel menghasilkan nilai sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid untuk uji kualitas data yang ditunjukkan oleh uji validitas.

### Uji Reliabilitas

Memeriksa hasil perhitungan nilai CronbachAlpha ( $\alpha$ ) adalah bagaimana uji reliabilitas dilakukan. Jika sebuah variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih dari 0,60, yang berarti bahwa beberapa penelitian yang menggunakan variabel dan waktu yang berbeda akan menghasilkan hasil yang sama, maka variabel tersebut dianggap dapat dipercaya. Namun, jika alpha kurang dari 0,6, maka dianggap kurang dapat diandalkan, yang berarti bahwa ketika variabel ini dipelajari pada waktu yang berbeda dan dengan variabel yang berbeda, hasilnya akan berubah.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Pengembangan SDM	X1	0.911	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	X2	0.852	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y1	0.925	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2025

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dapat diandalkan atau dapat dipercaya sebagai alat ukur karena nilai *Cronbach's alpha* semuanya lebih besar dari 0,60.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian, dilakukan pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS, yang terdiri dari uji Asumsi Klasik, Uji persamaan regresi linier berganda, uji T, uji F, dan Koefisien determinasi

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas, sebagai syarat dilakukannya regresi linier berganda.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006) menyatakan bahwa jika normalitas ada, maka residual akan terdistribusi secara independen dan terdistribusi secara normal. Ini adalah langkah pertama yang harus dilakukan oleh setiap analisis multivariat, terutama jika tujuannya adalah inferensi. Kolmogorov-Smirnov adalah salah satu metode untuk mendeteksi data normal. Selain itu, Ghozali menyatakan bahwa distribusi data yang normal ditunjukkan dengan nilai *asym sig (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan uraian di atas, maka pada tabel berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data uji normalitas hubungan langsung dan uji normalitas hubungan tidak langsung dengan Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32660315
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.065
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>

Sumber : Data primer, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang menunjukkan nilai sig lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data yang akan digunakan dalam pengujian memiliki distribusi normal, alasannya karena memiliki nilai sig > 0,05.

### Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memastikan apakah ada keterkaitan antara variabel independen, atau apakah setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai variance inflation factor (VIF) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolinieritas dalam penelitian ini.

Mengeliminasi variabel dalam model regresi merupakan salah satu cara untuk menyempurnakan model jika terdapat gejala multikolinieritas. Batas nilai VIF yang lebih besar dari 10 mengindikasikan adanya kolinieritas yang signifikan. Lihat tabel berikut untuk informasi lebih lanjut mengenai hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colineritas Statistik		VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF	Standar	
Pengembangan SDM	0.991	1.009	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.991	1.009	10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data primer, 2025

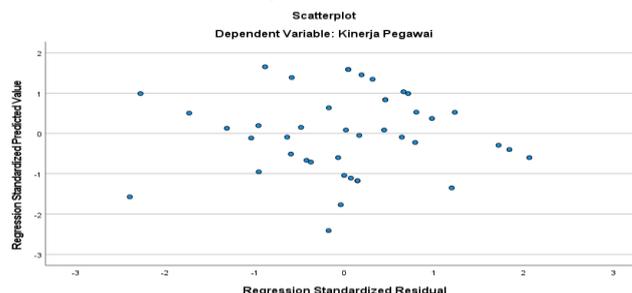
Temuan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, multikolinieritas tidak ada dalam pengujian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien karena adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat didiagnosis dengan memeriksa variabel yang diharapkan dan residualnya. Jika sebaran titik-titik plot tersebar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak menunjukkan pola garis atau trend yang jelas, maka model regresi dianggap memenuhi syarat untuk meramalkan atau gagal memenuhi persyaratan heteroskedastisitas.

Grafik scatterplot digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Kesimpulan ini didasarkan pada gagasan bahwa heteroskedastisitas muncul ketika pola tertentu menjadi pola yang teratur. Heteroskedastisitas tidak ada jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik menyebar. Gambar di bawah ini menampilkan hasil uji heteroskedastisitas:

**Gambar 7. Uji Heterokedastisitas**



Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena tidak memiliki pola yang jelas serta titik-titik menyebar.

### Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data guna mengetahui bagaimana faktor variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja

mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis linier berganda akan dibantu dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS).

**Tabel 8. Hasil Regresi Berganda**

Variabel	B	Unstandardized	Standardized	T	Sig
		Coefficients	Coefficients		
		Std. Error	Beta		
(Constant)	-.228	.549		-.415	.681
Pengembangan SDM	.249	.116	.227	2.151	.038
Motivasi Kerja	.811	.123	.697	6.596	.000

Sumber : Data primer, 2025

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,228 + 0,249X_1 + 0,811X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,228 jika variabel independen bernilai nol, berarti kinerja pegawai adalah sebesar 0,228.
- Karena pengembangan SDM ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,249, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat dengan adanya pengembangan SDM. Berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,249, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,249 satuan untuk setiap penambahan pengembangan SDM. agar kinerja pegawai dan pengembangan SDM berkorelasi positif.
- Berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,811, untuk setiap penambahan 1 motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,811 satuan, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Nilai 0,811 pada Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)**

Variabel	T Tabel	T Hitung	Standar Sig	Nilai Sig
Pengembangan SDM	1.684	2.151	0.005	0.038
Motivasi Kerja	1.684	6.596	0.005	0.000

Sumber : Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 9 Hasil dari n-k-1 (n = responden, k = variabel independen) menghasilkan nilai t tabel sebesar 1,684 dan t hitung sebesar 2,151. Oleh karena itu, berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,151 > 1,684 dan nilai probabilitas sebesar 0,03 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dari itu pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, nilai t-tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=faktor independen) adalah 1,684, dan t hitung untuk motivasi kerja adalah 6,596. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung sebesar 6,596 > 1,684 dan nilai probabilitas sebesar 0,00 < 0,05 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

### Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara serempak. Hipotesis diterima atau variabel-variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen bila F hitung > F tabel. Sebaliknya, H0 diterima atau variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen ketika F hitung lebih kecil dari F tabel.

Probabilitas sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh gabungan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 10. Hasil Uji-F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	5.751	2	2.876	25.644	.000 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	4.373	39	.112		
<b>Total</b>	10.125	41			

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2025

F Tabel diperoleh sebesar  $(2:39) = 3,24$  dengan derajat kebebasan  $df1 = 2$  dan  $df2 = 39$  dan tingkat signifikansi 5%. Nilai f hitung yang diperoleh sebesar  $25,644 >$  nilai f tabel sebesar  $3,24$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , sesuai dengan output dari uji anova SPSS atau uji F. Secara lebih spesifik, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel, jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka faktor-faktor independen juga secara signifikan dan baik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini menunjukkan diterimanya hipotesis kedua peneliti.

### Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen dan tingkat hubungannya ditentukan oleh koefisien determinasi. Terdapat empat variabel independen dalam data yang diolah. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 11. Koefisien Determinasi (R Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.754 <sup>a</sup>	0.568	0.546	0.335

Sumber Data Primer diolah SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel di atas, R diperoleh nilai korelasi sebesar  $R = 0,754$ , artinya hubungan atau korelasi antara pengembangan SDM dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 75,4%. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,568, artinya variabel motivasi kerja dan pengembangan SDM berpengaruh sebesar 56,8% terhadap kinerja pegawai, sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, insentif, dan reward.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pallangga. Sehingga Hipotesis I diterima. Kinerja pegawai dapat terealisasi dengan adanya tujuan instansi sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah di tunjang dengan pengembangan

sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang memadai, karena pegawai sebagai suatu sumber daya yang berkualitas yang akan menjadi pelaksana kegiatan. Maka pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan yang merupakan unsur paling penting dalam pengembangan suatu perusahaan atau instansi. Hasil wawancara dengan Camat Pallangga Kabupaten Gowa menjelaskan bahwa pengembangan pelatihan yang telah dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pallangga adalah pelatihan, bimbingan teknis, kursus, hingga tugas belajar. Yang mana dengan adanya pengembangan sumber daya ini dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Pangestu, 2020) dan (Syukron dkk., 2022) yang memperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sifat yang terdapat dalam diri pegawai dan mempengaruhi perilaku mereka disebut motivasi (Siagian, 2016: 212). Karena motivasi adalah faktor pendorong di balik perilaku dan tindakan setiap orang, maka menjaga motivasi pegawai adalah hal yang krusial. Seseorang tidak akan bekerja dengan sebaik-baiknya jika tidak memiliki motivasi internal yang kuat untuk menyelesaikan suatu tugas.

Pegawai mungkin menjadi bosan setelah bekerja di bidang yang sama untuk waktu yang lama. Pegawai mungkin tidak dapat bekerja dengan baik jika pekerjaan mereka berulang-ulang dan monoton. Hal tersebut disebabkan oleh pegawai tidak memiliki energi untuk melakukannya lagi. Pekerja akan kehilangan motivasi dan kemampuan untuk memperbaiki diri jika mereka sadar bahwa mereka mungkin tidak dapat naik ke posisi berikutnya.

Motivasi sangat penting bagi pegawai, individu yang termotivasi akan merasa lebih baik, lebih sehat dan memiliki keinginan untuk datang ke tempat kerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat memiliki pengaruh besar pada ketidakhadiran dan keterlibatan pegawai. Menurut penelitian Yani (2023) dan Basri (2024), kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Temuan ini konsisten dengan temuan penelitian ini.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan**

Dari hasil penelitian ini diperoleh variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Sehingga hipotesis II diterima. Hal ini membuktikan bahwa bukan hanya pengembangan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi, motivasi kerja juga memiliki peran dalam peningkatan kerja seorang pegawai. Jika seorang pegawai telah mengikuti segala macam bentuk pengembangan diri, namun jika pegawai tersebut tidak memiliki motivasi kerja, maka pengembangan diri tersebut tidak dapat diimplementasikan secara maksimal karena tidak adanya dorongan atau motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia perlu dibarengi dengan pemberian motivasi kerja terhadap pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nizar & Hidayat (2022) yang memperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### **Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut hasil penelitian, variabel motivasi kerja memiliki nilai Beta tertinggi. Sehingga hipotesis III diterima. Agar anggota organisasi dapat mengambil tindakan, motivasi adalah keadaan di mana mereka terdorong untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi instansi. Salah satu faktor utama yang dapat memotivasi anggota untuk bekerja di sana untuk meningkatkan keterampilan mereka adalah ketika mereka dikelilingi oleh pikiran positif dan lingkungan kerja yang ramah. Karena kinerja staf secara langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja, maka tidak diragukan lagi hal ini akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana sebuah instansi beroperasi. Langkah pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan oleh hasil kerja adalah tingkat pengetahuan seseorang. Secara alami, kebanyakan orang yang bekerja atau terlibat dalam instansi ingin memberikan yang terbaik, melakukan pekerjaan terbaik, dan mendapatkan hasil maksimal dari upaya mereka.

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menghasilkan, mempertahankan, dan mengarahkan sikap individu di dalam instansi sesuai dengan lingkungan kerjanya. Istilah motivasi kerja mengacu pada segala sesuatu yang dapat memberikan semangat, dorongan, dan energi yang dapat mempengaruhi, memandu, dan mempertahankan perilaku untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai tidak diragukan lagi akan dipengaruhi oleh fluktuasi motivasi kerja, yang akan berfluktuasi ketika instansi melakukan tugasnya. motivasi kerja tidak diragukan lagi harus didukung oleh kepribadian setiap orang karena setiap dorongan atau gerakan dalam motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip yang salah akan menyebabkan kerugian dalam instansi dan kehidupan pribadi.

Hal tersebut sesuai dengan yang terjadi di Kantor Kecamatan Pallangga dimana berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa pegawai lebih membutuhkan motivasi dari pimpinan maupun dari rekan kerja daripada harus mengikuti terus menerus pelatihan. Bagi mereka, meskipun pegawai rajin mengikuti pelatihan namun tidak memiliki lagi motivasi kerja, maka kinerja yang nantinya dihasilkan pun tidak akan maksimal. Berbeda dengan pemberian motivasi, ketika pegawai diberikan motivasi, maka pegawai tersebut akan semakin semangat dalam bekerja hingga mengikuti pelatihan yang akan meningkatkan kerjanya dalam bekerja.

## **KESIMPULAN**

- 1 Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa
- 2 Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa
- 3 Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa

## **SARAN**

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi  
Karena masih ada beberapa pegawai yang merasa belum mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensinya, maka perlu bagi Kantor Kecamatan Pallangga agar lebih sering mengadakan program atau mengikutkan pegawainya dalam

pengembangan sumber daya manusia baik itu berupa pelatihan, bimbingan teknis ataupun lainnya. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, maka disarankan agar Kantor Kecamatan Pallangga rajin memberikan motivasi kerja kepada pegawainya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen. Dengan jumlah sampel yang masih minim. Maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menggunakan variabel interventing atau moderating agar nantinya lebih dapat diketahui variabel apa saja yang sebenarnya dapat memperkuat atau memperlemah atau memediasi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan lebih banyak lagi jumlah sampel dan meneliti di ruang lingkup perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Basri, N. D., Maryam, S., & Sumangelipu, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. *Journal of Economic*, 3(1), 57–67.
- Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. 1(1)
- Mustika, I. N. (t.t.). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr. Picu Manunggal Sejahtera Denpasar.
- Nizar, M., & Hidayat, M. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pupr Kabupaten Majene*. 1(1), 122–135.
- Simamora, M. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 490–499.
- Simatupang, Y., Panjaitan, F., Pasaribu, R. M., & Steven, O. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara*. 17(1).
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>.
- Yahya, A. S., Outang, N. I., Fatimah, Y., & Tajudin, A. (2022). Kuantitas Dan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Kupang: *Quantity And Quality Of Performance Of Employees At The Personnel, Education And Training Agency Of Kupang City*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(1), 59–70.
- Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi*, 39–50.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., & Purba, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. Penerbit Insania.