

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PUPR KABUPATEN MAJENE

Muhammad Nizar^{*1}, Muhammad Hidayat², Fitriany³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹Nizarty@gmail.com, ²hidayat2401@yahoo.com, ³Fitriany276@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilaksanakan bulan April 2022. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene yang berjumlah 62 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pengembangan SDM, Motivasi dan Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene 2) Pengembangan SDM, Motivasi dan Komitmen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene 3) Variabel Pengembangan SDM paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Kata kunci : Pengembangan SDM, Motivasi, Komitmen dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze: the influence of HR development, motivation and commitment to employee performance at the Public Works and Spatial Planning Department of Majene Regency, as well as the most dominant variables affecting employee performance at the Majene Regency Public Works and Spatial Planning Office. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency. The time of the study was carried out in April 2022. The research population was the employees of the Majene Regency Public Works and Spatial Planning Office, totaling 62 people. The results show that: 1) Human Resources Development, Motivation and Commitment partially have a positive and significant effect on the Performance of Public Works and Spatial Planning Officers in Majene Regency 2) Human Resources Development, Motivation and Commitment have a simultaneous (together) effect on the Performance of Service Employees Public Works and Spatial Planning in Majene Regency 3) HR development variables have the most dominant influence on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Majene Regency.

Keywords: HR Development, Motivation, Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

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.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Kinerja Pegawai merupakan suatu dimensi yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi,

dimana organisasi dapat menciptakan Kinerja Pegawai yang berkompeten sehingga mampu mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan serta mencapai keunggulan bersaing. Kinerja pegawai, Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi harus mampu mengelola manajemennya agar nantinya bisa memenangkan persaingan pada era yang serba digital sehingga dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebutlah yang menjadi tolak ukur dalam menjajklankan roda orgasisasi serta msnciptakan suata kinerja yang berkompeten.

Keberhasilan dari suatu instansi/organisasi sangat bergantung pada setiap kinerja pegawai yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau dengan kata lain kinerja pegawai merupakan kekuatan atas kemajuan dalam suatu organisasi dalam menumbuhkan kinerja pegawai yang berkompeten, akan berdampak pada prestasi yang dihasilkan pegawai. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, pegawai di instansi tersebut harus memiliki kualitas, keterampilan, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya agardapat melayani masyarakat dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja yang berdampak baik bagi masyarakat maupun instansi itu sendiri.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan SDM dapat berupa pelatihan yang merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana didalamnya terdapat prosedur yang sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana didalamnya terdapat yang sistematis dan terorganisir, pegawai manajerial yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teori untuk mencapai tujuan yang umum. Pelatihan pegawai berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja pegawai dan pelatihan pegawai dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan pegawai dilakukan dengan tujuan agar para pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.

Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Sesuai dengan tugasnya, lembaga ini sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia dengan melakukan pelayanan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna membentuk

Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Akan tetapi, hal tersebut masih dirasakan kurang optimal.

Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerjamaksimal. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat di lihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor.

Komitmen adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen dipandang sebagai keadaan dimana seorang pegawai sejalan pada tujuan organisasi. (Novia et. al., 2006). Menurut Christina (2012) komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja sama anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen terjadi bukan karena keinginan sepihak saja. Elemen-elemen lain turut berkontribusi dalam membuat seseorang memiliki komitmen baik tinggi maupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan pegawai adalah elemen yang bersama-sama bekerja untuk menciptakan komitmen kerja pegawai yang tinggi. Komitmen kerja sangat dibutuhkan untuk pegawai agar Pegawai lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen sangatlah penting karena komitmen mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai pegawai atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi organisasi komitmen para pegawainya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para pegawai nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen pegawai yang tinggi pegawai akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan organisasi.

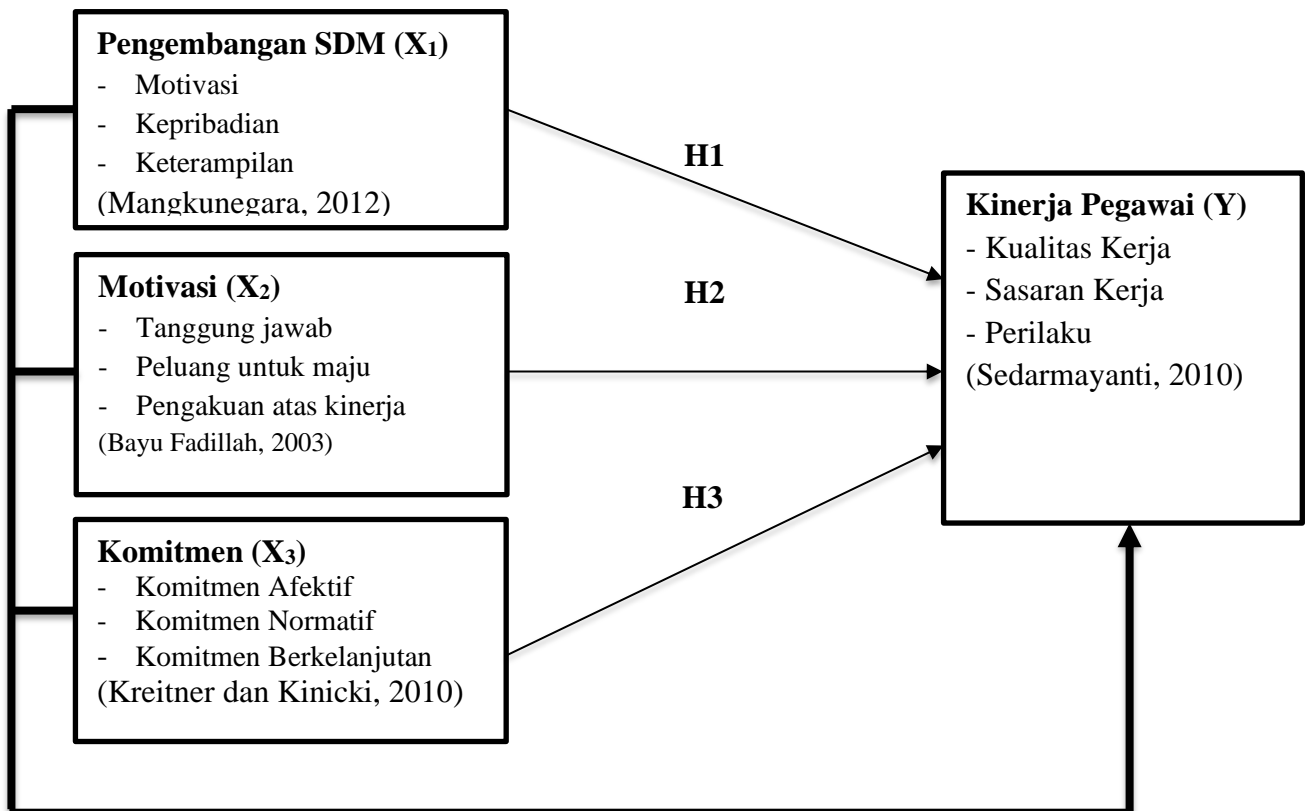
Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Majene. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang Pekerjaan Umum yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai 4 Bidang Teknis dan 2 Unit Pelaksana Teknis Daerah, diantaranya yaitu Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Pengairan dan Bidang Penataan Ruang, serta UPT SPAM dan UPTD Alat Berat. Untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tersebut diperlukan kinerja instansi yang baik, yang didasarkan pada kinerja.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warnaterhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene dalam meningkatkan kinerja pegawai, bahwa apabila dilihat dari instruktur, kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi pegawai baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau pegawai yang lama, sedangkan untuk pegawai lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Metode pelatihan yang diberikan, apabila dilihat dari metode yang diberikan pelatihan yang diterapkan adalah metode pelatihan *on the job training* dimana pelatihan ini dilakukan pada saat pegawai sedang bekerja. Dengan penerapan metode ini maka pegawai barulah yang mendapatkan pelatihan dan di latih pada saat mereka sedang bekerja, sedangkan untuk pegawai lama tidak semua bagian diberikan pelatihan secara khusus akan tetapi hanya pada bagian-bagian tertentu saja. Selain metode permasalahan berikutnya adalah materi pelatihan yang diberikan, yakni kurangnya pelaksanaan pelatihan sebagai salah satu bentuk pengemabgan SDM yang diberikan kepada seluruh pegawai.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasar perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual yang diuraikan maka penulis mengajukan hipotesis yakni:

- H1 : Pengembangan SDM, Motivasi dan Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
- H2 : Pengembangan SDM, Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
- H3 : Variabel Pengembangan SDM yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini berada pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. terhitung pada bulan Maret 2022 sampai dengan April 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Populasi berjumlah 62 Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Pengembangan SDM (X ₁)	1	0,511	0,250	0,000	Valid
		2	0,684		0,000	
		3	0,786		0,000	
		4	0,761		0,000	
		5	0,790		0,000	
		6	0,376		0,003	
2.	Motivasi (X ₂)	1	0,793	0,250	0,000	Valid
		2	0,784		0,000	
		3	0,813		0,000	
		4	0,769		0,000	
		5	0,706		0,000	
		6	0,469		0,000	
3.	Komitmen (X ₃)	1	0,632	0,250	0,000	Valid
		2	0,690		0,000	
		3	0,766		0,000	
		4	0,724		0,000	
		5	0,591		0,000	
		6	0,485		0,000	

4.	Kinerja Pegawai (Y)	1	0,673	0,250	0,000	Valid
		2	0,634		0,000	
		3	0,719		0,000	
		4	0,778		0,000	
		5	0,770		0,000	
		6	0,502		0,000	

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach’s alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach’ alpha > 0,70. Nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Pengembangan SDM (X ₁)	6	0,733	Reliabel
2.	Motivasi (X ₂)	6	0,811	Reliabel
3.	Komitmen (X ₃)	6	0,720	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	7	0,743	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

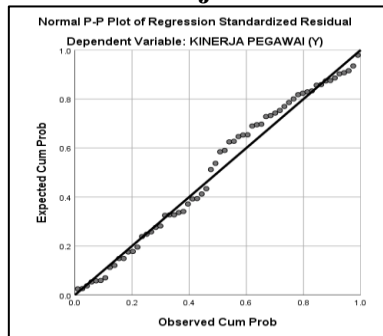
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82318094
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.050
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Print out SPSS Versi 26

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 26 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

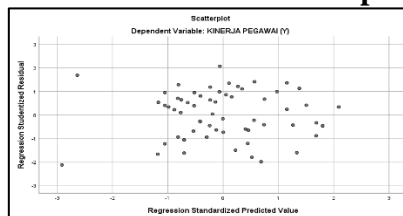
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Pengembangan SDM (X_1)	0,618	1,619	Bebas Multikolinearitas
2.	Motivasi (X_2)	0,632	1,583	Bebas Multikolinearitas
3.	Komitmen (X_3)	0,847	1,181	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 26

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa:

- Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 26 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil perhitungan regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	3.708	3.341	.272
	PENGEMBANGAN SDM (X1)	.456	.133	.001
	MOTIVASI (X2)	.336	.123	.009
	KOMITMEN (X3)	.232	.109	.037

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 3,708 + 0,456X_1 + 0,336X_2 + 0,232X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 3,708 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu pengembangan SDM, motivasi dan komitmen dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,708.
2. Koefisien $X_1 = 0,456$. Koefisien pengembangan SDM bernilai positif maka variabel pengembangan SDM memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai pengembangan SDM meningkat sementara motivasi dan komitmen tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika pengembangan SDM berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 45,6%, asumsi variabel yang lain (pemberian motivasi dan komitmen) tetap.
3. Koefisien $X_2 = 0,336$. Koefisien pemberian motivasi bernilai positif maka variabel motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi meningkat sementara variabel pengembangan SDM dan komitmen tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berarti jika motivasi berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 33,6%, asumsi variabel yang lain (pengembangan SDM (X_1) dan Komitmen (X_3)) tetap.
4. Koefisien $X_3 = 0,232$. Koefisien komitmen bernilai positif maka variabel komitmen memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila komitmen meningkat sementara variabel pengembangan SDM dan profesionalisme tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berarti jika komitmen berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 23,2%, asumsi variabel yang lain (pengembangan SDM (X_1) dan komitmen (X_3)) tetap.

d. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
1.	Pengembangan SDM (X ₁)	3,433	2,001	0,001	Berpengaruh
2.	Motivasi (X ₂)	2,724		0,009	Berpengaruh
3.	Komitmen (X ₃)	2,134		0,037	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 62-3-1) = (0,025 ; 58)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,001. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengembangan SDM (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 3,433 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai $sig. 0,001 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti Pengembangan SDM (X₁) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,724 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai $sig. 0,009 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini berarti motivasi (X₂) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- Komitmen (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,134 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai $sig. 0,037 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini berarti komitmen (X₃) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (pengujian secara simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji F

F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig.	Keterangan
22,196	2,76	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain pengembangan SDM, motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df2 = n - k - 1$, sehingga $df1 = 3$ dan $df2 = 62 - 3 - 1 = 58$. Nilai $F_{tabel} = 2,76$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (22,196 > 2,76)$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pengembangan SDM, motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

e. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Uji Koefisien Regresi Berganda

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.510	1.870

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), MOTIVASI (X2),
PENGEMBANGAN SDM (X1)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,534 atau 53,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pengembangan SDM, motivasi dan komitmen mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh pengembangan SDM (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pengembangan SDM adalah 3,433 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,001$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan pengembangan SDM yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Abdul Waris (2016) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Retno Rahayu (2016) yang meneliti mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pengembangan SDM pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sangat memperhatikan hal yang berkaitan dengan pengembangan SDM yang dimiliki pegawainya. Dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap terhadap tugas-tugas yang diemban. Kemudian ditegaskan kembali oleh Martoyo (2010), bahwa tujuan pengembangan tersebut dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap pegawai/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

2. Pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Majene dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} adalah 2,724 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,001$ dan nilai sig. $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi yang dimiliki pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene mempengaruhi kinerja para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan pegawai yang bekerja selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan nilai angket yang diperoleh skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel motivasi. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan di urutan kedua sangat setuju.

Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa motivasi sangat penting karena apabila pegawai yang bekerja memiliki dorongan dan target dalam bekerja akan tercipta cara kerja yang produktif dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis dapat meraih keberhasilan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi maka Kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raden Yohanes Luhur (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Syawal (2018) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengaruh komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} komitmen adalah 2,134 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,001$ dan nilai sig. $0,037 < 0,05$ dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rachmi (2015) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian keuangan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Ramli (2018) dengan hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Manado Selatan.

4. Pengaruh pengembangan SDM, motivasi dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pengembangan SDM, motivasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mana F_{hitung} adalah 22,196 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,76$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik,

haruslah mendapatkan pengembangan SDM agar pemahaman dari pekerjaannya serta keterampilannya dapat semakin meningkat dalam bekerja, motivasi dari pegawai sudah baik dan perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan dan komitmen yang tinggi dari pegawai akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya dan komitmen yang dimiliki pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene yang kuat serta dapat diandalkan.

Pengembangan SDM memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pengembangan SDM sebesar 0,391, ini berarti bahwa variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa pengembangan SDM mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebesar 39,1%, motivasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebesar 30,7% dan Komitmen mempengaruhi kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebesar 20,8% Sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan SDM, motivasi dan komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu corong pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya aparatur pemerintah yang bermutu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM, motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan jika Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene ingin meningkatkan kinerja pegawainya seharusnya pengembangan SDM, motivasi dan komitmen saling mendukung.
3. Pengembangan SDM memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian Karena begitu penting bagi pegawai, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan pengembangan SDM melalui program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi para aparatur sipil negara (ASN), dalam hal motivasi Pimpinan sebaiknya lebih sering melibatkan bawahan dalam pengambilan

keputusan agar bawahan lebih merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam memberikan kinerja yang baik. Untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap instansi dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai visi dan misi kantor yang telah ditetapkan, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan instansi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih bersifat umum maka penulis menyarankan bagi penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai. Peneliti dapat menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pemimpin yang lain yang mungkin belum diangkat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda karya.
- Duwi Priyatno. (2010). “5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19”. Yogyakarta: Andi
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, (2007), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponogoro, Semarang
- Henry Simamora, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Hatijah (2019) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Keuangan Publik* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang\
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta
- Manikam, Abdul Q.J (2018) *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara*
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2008). *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suwardi dan Joko Utomo. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*, Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011
- Sadono, Sukirno. (2006). *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan*. Jakarta: Prenada Media Group
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sahat Siregar (2010) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Samsudin, Sadili. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta*
- Veri Afriansyah (2020) *Pengaruh Penempatan Pegawai, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota*
- Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja grafindo persada, Bandung
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.