

# PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Rismanto<sup>1</sup>, Rosida P. Adam dan Bakri Hasanuddin<sup>2</sup>

rismanto.laide@gmail.com

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

## Abstract

*The aims of the study are: 1) to determine and analyze simultaneous influence and partial of motivation, work satisfaction, and HR development on officials' performance The Agency of Financial Administration and Local Asset of Tojo Una-Una. Type of research is descriptive causal with multiple linear regressions analysis and census sampling technique. Demographic respondents show that 56.8% of 44 officials in this agency is women, 50% of them aged between 20-30, 63.6% hold bachelor degree, and the maximum length of work between 1-5 years. Variable with highest mean of 4.41 is X3 (HR development), while mean of performance is 4.50. The result of multiple linear regressions analysis finds that Fvalue of 7.428 with sig. value of 0.000 on confidence level ( $\alpha = 0,05$ ). This means that motivation, work satisfaction, and HR development simultaneously have positively and significantly on officials' performance in The Agency of Financial Administration and Local Asset of Tojo Una-Una. Partially, motivation and work satisfaction have positive and significant influence, while HR development has insignificant influence on officials' performance in The Agency of Financial Administration and Local Asset of Tojo Una-Una.*

**Keywords:** *motivation, work satisfaction, human resource development, and performance*

Dalam menghadapi dinamika kerja yang terus maju dan kompetitif berbagai kesenjangan dan permasalahan ditemui dalam upaya mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pengelolaan manajemen secara profesional mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terhadap kondisi fakta dilapangan didapatkan tiga aspek penting yang perlu diperhatikan lebih serius dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan SDM.

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan

sesuatu. Dari pengamatan awal dan melakukan wawancara dengan beberapa narasumber pegawai lingkup kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una diketahui bahwa motivasi pegawai dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan setiap hari masih nampak bahwa perlu adanya perhatian dan perbaikan ke depan. Hal ini dibuktikan dengan kecenderungan untuk berprestasi dalam lingkup pekerjaan, maupun bekerja sama dengan sesama pegawai telah menunjukkan penurunan setiap harinya. Hasil diskusi dengan beberapa pegawai yang menurut mereka bahwa sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia akan selalu

berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Manajemen organisasi yang baik tidak hanya dapat memberikan gaji yang memadai pada para pekerjanya tetapi juga perlu memperhatikan kepuasan karyawannya, hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya untuk kebutuhan finansial semata namun lebih ke suatu hal yang sifatnya pribadi dan tentu saja beragam. Kepuasan seseorang akan pekerjaannya akan tergantung persepsinya tentang kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan yang ia terima dari pekerjaannya. Orang akan lebih dapat merasa puas dengan pekerjaannya jika memang ia berminat dengan pekerjaan tersebut. Seseorang akan merasa lebih puas apabila ia menyenangi pekerjaannya, bila dibandingkan dengan orang yang tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara singkat yang telah dilakukan cenderung sangat rendah hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang secara lebih lanjut perlu dilakukan penelitian. Hal ini penting dilakukan karena kepuasan dalam pelaksanaan pekerjaan itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bermuara pada kinerja suatu organisasi.

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi penggerak utama dalam organisasi tersebut. Organisasi membutuhkan adanya sumberdaya yang potensial baik pemimpin maupun bawahan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan. Lemahnya kualitas sumber daya manusia berdasarkan hasil pengamatan kami sangat mempengaruhi kecepatan,

ketepatan maupun keberhasilan tugas yang menjadi wewenang suatu organisasi. Sebagai contoh berdasarkan pengamatan awal kami ketidakmampuan pegawai dalam menerapkan Teknologi Informasi dalam pola kerja mengakibatkan tertundanya suatu pekerjaan karena harus menunggu pegawai lain yang mampu mengoperasikan hal tersebut. Kemampuan pegawai dalam menerapkan ide atau gagasan yang produktif dalam sistem kerja tidak akan terlaksana jika tidak ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai.

Variabel yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja dimana kinerja dalam sistem pemerintahan lebih mengarah pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan fungsi unit kerja yang diembannya. Berdasarkan penilaian kinerja pegawai akan dapat diketahui kinerja organisasi tersebut, apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih perlu dilakukan pembenahan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Dalam pengamatan singkat didapatkan fakta lapangan bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah semakin hari semakin menurun dan hal tersebut perlu identifikasi sehingga diharapkan dengan adanya pemahaman terhadap ketidakstabilan kinerja pegawai tersebut dapat dicarikan solusi melalui penelitian ini.

## METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2006). Dengan demikian penelitian ini memberikan penjelasan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Adapun unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah

individu dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 44 pegawai yang berlokasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

**1. Uji validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuisisioner. Suatu pernyataan dianggap valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur, atau ada kesesuaian antara alat ukur dengan yang diukur. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:109) bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Validitas dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai *Corrected item-Total Correlation* dengan nilai r-kritis sesuai kriteria. Menurut Sugiyono (2006: 124), bahwa bilamana koefisien antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih besar 0,3 ( $r \geq 0,3$ ) maka instrument tersebut dianggap valid.

Validitas data diketahui dengan cara membandingkan nilai *corrected item- total corelation* dengan nilai r kritis sesuai kriteria, Riduwan dan Sunarto (2007) menyatakan “item yang mempunyai syarat adalah *corrected item- total corelation*  $r_{hitung} >$  product moment ( $r_{tabel}$ ) = 0,220 ( $\alpha = 5\%$  dan  $n = 44$ ) sehingga berdasarkan hasil statistik seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**2. Uji reliabilitas**

Instrumen penelitian selain valid, juga harus dapat diandalkan (*reliable*), instrumen dapat dikatakan reliabel jika alat tersebut menghasilkan nilai-nilai yang konsisten, dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dengan kondisi yang berbeda (Sugiyono, 2006:109). Dengan

kata lain reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas internal dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu instrumen disebut reliabel apabila *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2006:126).

Menurut Riduwan dan Sunarto (2007) pengujian reliabilitas dapat dilihat dari nilai korelasi Gutman Split-Half Coefisient, dengan membandingkan antara  $r_{tabel}$  dan  $r_{hitung}$ . ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Selanjutnya, *uji reliabilitas* dari nilai korelasi *Gutman Split-Half Coefficient* diperoleh  $r_{hitung} = 0,868 > 0,220$  ( $r_{tabel}$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan reliabel (dapat diandalkan).

**Tabel 1. Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.862
		N of Items	21 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.831
		N of Items	21 <sup>b</sup>
		Total N of Items	42
		Correlation Between Forms	.771
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.871
	Unequal Length		.871
	Guttman Split-Half Coefficient		.868

Sumber: data diolah (2015)

**3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam penggunaan metode regresi linear berganda, secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah apabila dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares-OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik menurut Santoso (2002: 54) terdiri dari Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = *intercept/Konstanta*

b = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Pengembangan SDM

E = Error/variable pengganggu

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

##### 1. Analisis distribusi frekuensi

###### a. Motivasi (X1)

Hasil pengumpulan data terhadap tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang terdiri dari 9 item pernyataan. secara deskriptif diketahui bahwa dimensi Kebutuhan Kekuasaan yang memiliki peranan paling penting dalam variabel motivasi dengan rata-rata mean tertinggi 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa faktor utama yang menjadi motivasi pegawai pada BPKAD Kabupaten Tojo Una-Una yaitu kebutuhan akan kekuasaan dalam artian konkrit penghargaan atas pekerjaan serta kemampuan untuk mengkoordinir bawahan.

###### b. Kepuasan Kerja (X2)

Distribusi frekuensi variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi dan 15 item pernyataan. Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja didapatkan bahwa kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari lima dimensi variabel kepuasan kerja, berdasarkan hasil distribusi tersebut

menunjukkan bahwa dimensi hubungan kerja memperoleh hasil tanggapan responden dengan besaran nilai *mean* rata-rata 3,99 atau dalam kriteria tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una menghendaki kebutuhan hubungan kerja melalui indikator iklim kerja, kondisi kerja ataupun kerjasama dalam pekerjaan menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

###### c. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)

Distribusi frekuensi variabel pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini diukur melalui 4 dimensi dan 12 item pernyataan. Dari hasil perhitungan frekuensi tersebut dapat dimaknai bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam pemenuhan peningkatan profesionalisme kerja yang didapatkan dari instansi tempat bekerja merupakan hal penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai. Kemampuan dalam mengoperasikan teknologi merupakan dimensi tertinggi dengan nilai *mean* rata-rata sebesar 3,85 menjadi salah satu petunjuk bahwa dengan adanya upaya pengembangan sumber daya manusia akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

###### d. Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi dan sembilan indikator pernyataan. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai cukup tinggi. Hal tersebut tergambar pada nilai *mean* rata-rata sebesar 4,25 untuk variabel kinerja itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang Aparatur Sipil Negara yang dituntut kerjanya lebih baik dalam bekerja.

**2. Uji asumsi klasik**

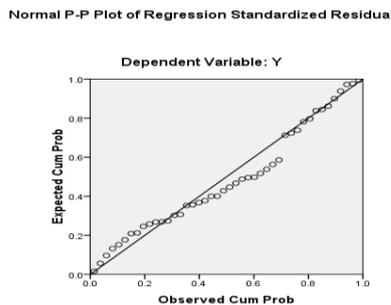
Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, adapun hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS 16.0, hasil uji normalitas dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini normal, seperti diperlihatkan pada gambar 1 berikut:



**Gambar 1. Regresi standardized residual**

**b. Uji multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan *Variance Inflation factor* (VIF) seperti pada Tabel 2 di bawah ini:

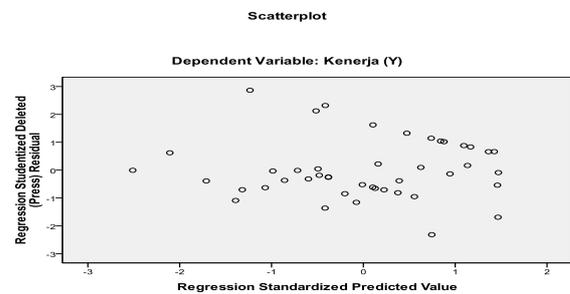
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi ( $X_1$ )	0,774	1,292
2	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,597	1,675
3	Pengembangan SDM ( $X_3$ )	0,564	1,774

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai tolerance lebih besar dari 0.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**c. Uji heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dari model regresi yang terbentuk tampak pada gambar 2 berikut:



**Gambar 2. Regression standardized Predicted Value**

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

**3. Hasil regresi**

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSSFor Wind Release 16.0*

diperoleh hasil-hasil penelitian dari 44 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dapat diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,118	0,834	1,340	0,188
$X_1 = \text{Motivasi}$	0,620	0,180	3,441	0,001
$X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$	0,448	0,223	2,010	0,005
$X_3 = \text{Pengembangan SDM}$	-0,278	0,249	-1,116	0,271
R = 0,598				
R-Square = 0,358		F-hitung = 7,428		
Adjusted R-Square = 0,310		Sig. F = 0,000		

Sumber data diolah 2016

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjust R-Square* = 0,358 atau = 35,80%. Hal ini berarti bahwa 35,80% variabel terikat dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun nilai koefisien korelasi (*multiple R*) adalah sebesar 0,598. Nilai tersebut menunjukkan korelasi variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 59,8%. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan signifikan antara variabel motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,118 + 0,620 X_1 + 0,448 X_2 - 0,278 X_3$$

### Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara

membandingkan nilai F-hitung terhadap nilai F-tabel atau nilai probabilitas terhadap nilai  $\alpha$  0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar  $0.000 < \text{nilai } \alpha$  0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini memberikan makna bahwa secara simultan variabel X (motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan SDM) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

### Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

- Hipotesis yang diajukan adalah motivasi pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh hasil perhitungannya nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,441 nilai probabilitas (P) signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian nilai  $P < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95 %, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis diterima.
- Hipotesis yang diajukan adalah kepuasan kerja pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) diperoleh hasil perhitungannya nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,010 nilai probabilitas (P) signifikansi sebesar 0,005. Dengan demikian nilai  $P < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pegawai. Artinya, hipotesis diterima.
- Hipotesis yang diajukan adalah pengembangan SDM ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan variabel pengembangan SDM ( $X_3$ ) diperoleh hasil perhitungannya nilai  $t_{\text{hitung}}$

sebesar -1,116 nilai probabilitas (P) signifikansi sebesar 0,271. Dengan demikian nilai  $P > 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan SDM ( $X_3$ ) berpengaruh terbalik dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis yang diajukan ditolak/tidak terbukti.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una**

Hasil uji secara simultan telah terbukti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan SDM ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut dapat membentuk dan mendorong tercapainya kinerja, variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una**

Hasil uji- t telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai hendaknya ditunjang oleh motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kerjasama, dan kebutuhan akan kekuasaan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una**

Hasil uji-t telah terbukti bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi kepuasan

kerja untuk mendorong kinerja pegawai ditentukan oleh nilai dari dimensi jenis pekerjaan, jaminan *financial*, promosi jabatan, dan hubungan kerja.

### **4. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una**

Hasil uji-t variabel pengembangan SDM ( $X_3$ ) berpengaruh tetapi tidak signifikan dengan kinerja pegawai, dan memiliki nilai koefisien regresi negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan SDM pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una tidak serta merta meningkatkan kinerja.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa beberapa hal yang menyebabkan tidak signifikannya kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una tersebut, antara lain kontribusi nilai dimensi yang cukup rendah dalam pembentuk kinerja pegawai yaitu: pendidikan, keterampilan, dan kemampuan teknologi. Nilai kontribusi tersebut dapat di lihat pada masing-masing dimensi dan indikator yang lemah. Kelemahan tersebut tampak penempatan pegawai kurang memperhatikan latar belakang pendidikan dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, kurang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti diklat peningkatan kompetensi, kurang menguasai tupoksi kerja yang disebabkan oleh pengalaman kerja bidang tersebut masih lemah, dan kemampuan penguasaan teknologi untuk efektivitas pekerjaan juga dinilai lemah. Selain faktor diatas, fenomena lain adalah iklim organisasi yang kurang kondusif manakala terjadinya pergantian kepala badan atau SKPD, dan bahkan kepala daerah, isu-isu non job menjadi hal yang meresahkan sehingga orientasi lebih *like* dan *dislike*.

Menghadapi tantangan dan tuntutan pelayanan publik dan SKPD yang lebih baik transparan dan profesional, maka Pengembangan SDM di Kabupaten Tojo Una-

Una sangatlah penting. Pengembangan SDM pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una diperlukan suatu perencanaan yang didukung oleh database pemetaan tentang kemampuan intelektual pegawai, program peningkatan skill untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tupoksinya

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan ketiga variabel yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan SDM ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Pengembangan SDM ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

### Rekomendasi

1. Hendaknya dalam penempatan pegawai, pimpinan SKPD mengusulkan ke BKD sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.
2. Memprogramkan/kegiatan pengembangan SDM melalui diklat dalam rangka peningkatan kompetensi sehingga pegawai dapat menguasai tupoksi kerja.
3. Peningkatan kemampuan penguasaan teknologi terutama berbasis aplikasi

keuangan daerah, yang telah menjadi ketetapan regulasi pemerintah untuk efektivitas pekerjaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widya Saferna Indo. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, L.R Dan J.H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Patametri*. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.