

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai

Debi Alma Nofri Yantri¹ · Khairil Aswan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang , Indonesia

Email: debielmanofriyantri@gmail.com¹ , khairilaswan1105@gmail.com²

Abstract This research aims to examine the influence of human resource development and work motivation on employee performance at the South Siberut District Head Office, Mentawai Islands Regency. This type of research is quantitative, the population in this research is all 35 employees. The sample collection technique used is a total sampling technique, where total sampling is a sampling technique if all members of the population are sampled, while the number of samples is 35 people obtained from all employee members. The type of data used in this research is quantitative data. Meanwhile, the data sources are primary and secondary data sources. Data collection techniques use observation and questionnaires. Using research instrument data analysis techniques (validity test, reliability test and descriptive analysis), classic assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) then multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the help of the SPSS application. The results of the research show that human resource development partially has a positive and significant effect on employee performance at the South Siberut Subdistrict Office, Mentawai Islands Regency.

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, dimana total sampling adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, adapun jumlah sampel adalah sebanyak 35 orang yang didapat dari seluruh anggota pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber datanya adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Dengan menggunakan teknik analisis data instrumen penelitian (uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis deskriptif), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) kemudian analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai.

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

PENDAHULUAN

Kondisi yang terjadi pada Kantor Camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai saat ini adalah tingkat kebutuhan sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas di Kantor Camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai, sehingga kinerja pegawai belum optimal yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan. Motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang bersantai pada saat jam kerja dan kinerja pegawai menurun yang terlihat dari masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan, hal tersebut diatas membuat Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai tidak optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja di dalam

organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh pengembangan sumberdaya manusia yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik pula.

Fenomena yang terjadi pada pegawai kantor Camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambar pada tindakan, yaitu nilai rata-rata Realisasi pencapaian pelaksanaan yang naik dan turun. Berikut nilai rata-rata hasil pencapaian pelaksanaan pekerjaan pada kantor camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai yaitu sebagai berikut.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Adamy (2016) kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang telah dicapai seseorang atau sekelompok pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diserahkannya kepada nya dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2016) bahwa kinerja merupakan hasil kegiatan yang dilakukan pegawai yang dipengaruhi oleh keterampilan dan dukungan yang diterima. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi dan dapat meminimalisir kerugian dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai kemauan seseorang individu atau sekelompok anggota organisasi. Jika Anda menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan maka anda dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, namun jika sebaliknya maka berarti anda memiliki kinerja yang baru.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) mengertikan pengembangan sebagai upaya meningkatkan kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan tanggungjawab atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Alam Simamora (2017) pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi agar pengetahuan kemampuan dan keterampilannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikannya.

Menurut Dewi (2019) pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis teori konseptual dan murah pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan dari definisi dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan segala bentuk kegiatan untuk meningkatkan kemampuan individu atau kelompok yang diselenggarakan oleh organisasi. Sehingga memudahkan pegawai untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk menangani pekerjaan yang dijalankannya.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016) Motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan pada kemampuan upaya tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Menurut Sutrisno (2010) Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Setiap kegiatan yang diikuti seseorang pasti mempunyai unsur-unsur yang mendorong kegiatan tersebut faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sering kali adalah kebutuhan dan keinginannya. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan orang yang lain perbedaan tersebut dapat terjadi karena adanya proses mental yang berlangsung dalam diri orang tersebut. Proses mental pada orang yang bersangkutan dan proses terbentuknya kesadaran diri pada dasarnya adalah proses belajar seseorang terhadap segala

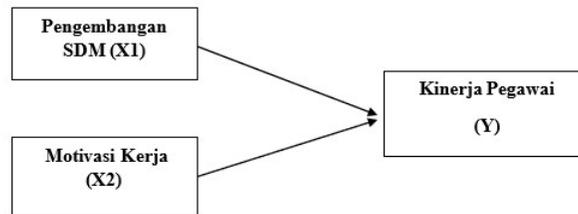
sesuatu yang dilihat dan dialami di lingkungannya.

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian dari Indra bagus pranata (2018), Bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Huzaemah (2019) menunjukkan hasil uji konkuren menunjukkan nilai signifikasi F Kurang dari 0,05 dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di koperasi dan dinas UMKM Kabupaten Parigi Mouto.

Hasil penelitian dari Nurindah Hijrahm (2020) bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dimana hasil kerja menjadi lebih baik, juga adanya feedback terhadap kinerja pegawai seperti penghargaan dan promosi jabatan.



Hipotesis

Hipotesis merupakan gambaran sementara atau kesimpulan berdasarkan permasalahan yang diteliti, dikatakan bersifat universal karena kebenarannya belum dapat dibuktikan dan diuji (Sugyono, 2017). Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, objek penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Siberut Selatan, Kabupaten kepulauan Mentawai. Populasi adalah keseluruhan obyek yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini hanya pegawai kantor Kecamatan Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai sebanyak 35 orang. Jenis sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang diberikan langsung oleh responden survei di lapangan, data sekunder

adalah sumber yang tidak dapat diberikan secara langsung kepada pengumpul data melainkan melalui orang lain dan dokumen-dokumen mengenai penelitian. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dan hipotesis menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ditunjukkan untuk menerapkan dan menginterpretasikan hasil penelitian

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas ini dikatakan valid apabila seluruh indikator yang digunakan lebih besar dari 0,300

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memperoleh hasil seperti tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	R Tabel	R Hitung	Kesimpulan
1	Pengembangan SDM(X1)	0,813	0,60	Realibel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,832	0,60	Realibel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,914	0,60	Realibel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha yang dihasilkan pada variabel penelitian pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,600 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel yang diselidiki dianggap dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas memperoleh hasil seperti tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,168	0,05	Terdistribusi Normal

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil pengolahan data bahwa Asymp.Sig (2-tailed) $0,89 > 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh atau data yang diolah dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas memperoleh hasil seperti tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
1	Pengembangan SDM	1,001	0,999	Bebas Gejala

				Multikolinearitas
2	Motivasi Kerja	1,001	0,999	Bebas Gejala Multikolinearitas

Berdasarkan Hasil uji multilineritas pada tabel di atas Menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel pengembangan sumberdaya manusia $0,999 > 0,1$ Dan nilai VIP sebesar $1,001 < 10$ dan variabel motivasi kerja sebesar $0,999 > 0,1$ dan nilai VIF adalah $1,001 < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi permasalahan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas memperoleh hasil seperti tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,205	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja	0,510	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olahan data heteroskedastisitas pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan variabel pengembangan sumberdaya manusia sebesar $0,205 > 0,05$ Dan variabel motivasi kerja sebesar $0,510 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah pada heteroskedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Pengujian Analisis Regresi Berganda memperoleh hasil seperti tabel 5 berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
<i>Constand</i>	35,950
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,457
Motivasi Kerja	0,439

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 35,950 + 0,457(X_1) + 0,439(X_2)$$

Persamaan regresi linier berganda di atas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan konstanta bernilai 35,950 satuan, artinya jika variabel pengembangan sumberdaya manusia X_1 dan motivasi kerja X_2 di asumsikan sama dengan nol maka kinerja pegawai bernilai 35,950 unit.
2. Koefisien regresi pengembangan sumberdaya manusia sebesar 0,457 satuan, artinya kenaikan variabel pengembangan sumberdaya manusia Sebesar satu satuan buat variabel

kerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,457 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

3. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,437 satuan artinya setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan berarti diasumsikan mengalami kenaikan.

Uji Hipotesis

Pengujian Uji Hipotesis memperoleh hasil seperti tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
1	Pengembangan Sumber daya Manusia	1,618	0,324	0,05	0,001	H1 Diterima
2	Motivasi Kerja	1,117	0,324	0,05	0,005	H2 Diterima

Berdasarkan hasil uji teh parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di (H1). Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten kepulauan Mentawai dengan nilai terhitung lebih besar daripada T tabel ($1,618 > 0,324$) Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai Alpha ($0,001 < 0,05$) Maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (H2) memiliki pengaruh pada kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan nilai teh hitung lebih besar daripada T tabel ($0,005 < 0,05$) Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas diketahui nilai T hitung untuk variabel penempatan kerja sebesar $1,618 > 0,324$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai karena pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya organisasi yang handal dan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, kemudian cara mempengaruhi orang dengan instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, penting

untuk dilakukan. Kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di kalangan bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sehubungan dengan hal tersebut penulis telah memperoleh hasil dari suatu fenomena di lapangan di mana tingkat interaksi antara pengembangan sdm dan motivasi pada kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai menunjukkan hasil yang produktif atau komunikasi yang dibangun antar pimpinan dan pegawai sangat baik, hal ini disebabkan oleh berkembangnya sumber daya manusia dan motivasi seseorang sesuai dengan visi dan misi kantor Kecamatan serta Jelly atau pandai berkomunikasi antar masyarakat.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Indra Bagus Pranata 2018 dengan judul pengaruh pengembangan sumber daya manusia budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasibuan 2001 mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah perpaduan kemampuan berfikir dan kemampuan fisik seseorang. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk digunakan dalam menjalankan suatu organisasi atau usaha agar bermanfaat atau berhasil. Artinya manusia mempunyai kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mempercayai tujuan dan sasaran yang direncanakan.

Hal ini memberikan pengetahuan bahwa sumber daya manusia yang dijalankan oleh kantor Camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya semakin banyak pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh kantor Camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas diketahui nilai hitung untuk variabel penempatan kerja sebesar $1.117 > 0,324$ dengan signifikansi $0,005 < 0,05$ Maka H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada kantor Camat Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai karena dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaan pegawai memerlukan dorongan atau motivasi. Dengan motivasi, karyawan bekerja dengan lebih semangat dan aktif untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi merupakan bagian dari perilaku organisasi yang meliputi dorongan yang memberikan semangat kepada pegawai untuk berperilaku dan mencapai tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, terpenuhi kebutuhan fisiologis nya akan bekerja keras, menjaga kecepatan kerja, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan dalam dirinya. Motivasi tinggi seseorang dalam bekerja akan menghasilkan kerja yang tinggi. Kebanggaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya merupakan motivasi positif baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan menghargai atas hasil kerja. Tantangan kerja merupakan bagian dari keberadaan atau X eksistensi. Memberikan tantangan kepada seorang pegawai merupakan suatu pemberian kepercayaan Kepada diri sendiri sehingga mereka akan merasa dihargai atas keberadaannya, namun hal tersebut harus diiringi dengan imbalan yang pantas jika pegawai tersebut mencapai kesuksesan.

Sehubungan dengan hal tersebut penulis secara konsisten memperoleh hasil dari fenomena di lapangan di mana motivasi yang diberikan kepada pegawai oleh kepala kantor Camat sudah sesuai dengan standar yang diterapkan oleh kantor Camat. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Khuzaimah 2011. Dengan judul pengaruh motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Mouton.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, artinya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat diselesaikan sesuai standar operasional perusahaan yang ada dan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan dengan hasil yang baik dan efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Artinya tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah menciptakan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. lebih baik. Apabila kinerja pegawai sebelumnya positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam proses peningkatan jenjang karir. Sedangkan jika kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan

pengembangan sumber daya manusia adalah memperbaikinya agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Artinya dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaan, pegawai memerlukan dorongan atau motivasi. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan bekerja lebih semangat dan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi merupakan bagian dari perilaku organisasi yang meliputi dorongan yang memberikan semangat kepada pegawai untuk berperilaku dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai untuk mengembangkan keterampilan dalam menggunakan teknologi seperti komputer sehingga dapat mempermudah pekerjaan yang diberikan.
2. Disarankan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai untuk meningkatkan motivasi kerja agar dapat menerima gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Disarankan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai untuk dapat menjaga kinerja pegawai, berperilaku dalam bekerja, menaati peraturan dan norma yang berlaku.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si, terutama ketua prodi manajemen ibu Febri Susanti, SE, M.Si, serta bapak Khairil Aswan SE.MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Hedy Vanni. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Desa*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Anggreni, P., & Pujawan, i wayan. (2021). *pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di harris hotel raya kuta-bandung*. 16(1978), 6837–6850.

- Ansory, Al Fadjar., & Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dewi, Desilia Purnama., & Harjoyo.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Pamulang: Unpam Press
- Dewi, Y. F. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Laundry 99 Di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat*. *Tata Kelola*, 8(2), 186–207.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hasibuan, p., morina irma, Santoso, H. T., & Gs, A. D. (2022). *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (study kasus pada pt makmur jaya surabaya)*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 111–131.
- Khairil, A., Reza, D. Y. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat*. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 472-482.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, acynthia ayu. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pt. samaco*. 4(1), 249–258.
- Nugraha, R. (2016). *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali*. *E Jurnal Katalogis*, 4(10), 176-183. Universitas Tadulako.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal*. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147.
- Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu*. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 47-62.