

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA

Tri Desi Lestari¹, Safitrih²

^{1, 2} STIE AMKOP Makassar

Email: tridesi.lestari@stieamkop.ac.id

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of human resource development, and work motivation, on employee job satisfaction, to find out and analyze the influence of human resource development, and work motivation on employee performance, and to know and analyze the influence of human resource development and motivation on employee performance is mediated by job satisfaction. To implement these objectives, data collection techniques are used through observation, questionnaires and documentation, using path analysis methods. The results showed that the development of human resources and motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, human resource development and motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, and the results of the mediation test empirically found that human resource development and motivation work has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at the Cooperative and UKM Office Gowa, Maros and Makassar.*

Keywords: *Human resource development; work motivation; job satisfaction; and employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, dengan menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta dari hasil uji mediasi maka diperoleh temuan secara empiric bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, begitu pula bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros, dan Makassar.

Kata kunci : Pengembangan sumber daya Manusia; motivasi kerja; kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan. Faktor berhasil atau tidaknya organisasi ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2016:260).

Permasalahan yang terjadi terkait dengan pengembangan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai mengalami penurunan. Pencapaian kinerja UMKM Gowa Provinsi Sulawesi Selatan belum sesuai dengan yang ditargetkan. Hal ini sesuai dengan berita ekonomi Warta Ekonomi.co.id, bahwa terdapat 4 permasalahan yang terjadi pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan, yakni : pertama minimnya kualitas SDM yang berimbas pada kualitas produk serta masih amburadulnya manajemen usaha dan keuangan UMKM. Untuk mengatasi dua permasalahan klasik itu, pelatihan demi pelatihan diharapkan menjadi solusinya. Kemudian permasalahan ketiga adalah minimnya akses permodalan. Pelaku usaha yang baru merintis usaha kebanyakan kesulitan mendapatkan pinjaman dari bank. Bank kecenderungan tidak ingin mengambil risiko untuk menyalurkan kredit pada UMKM yang belum teruji. Sedangkan permasalahan keempat adalah kinerja UMKM yang masih kurang, serta akses pemasaran yang sangat terbatas ([https://www. Warta ekonomi.co.id](https://www.wartaekonomi.co.id))

Terjadinya permasalahan tersebut di atas mengenai kurang efektivitas pencapaian kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros, dan Makassar terlihat bahwa kinerja yang dicapai belum sesuai dengan yang ditargetkan, salah satu faktor penyebabnya adalah karena masih kurangnya jumlah pegawai yang mengikuti diklat. Penyebab lainnya disebabkan karena frekuensi pelaksanaan diklat untuk tahun 2018 kurang dilakukan sehingga memberikan dampak terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Permasalahan lainnya yaitu dilihat dari motivasi kerja masih perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat kurangnya tunjangan kinerja pegawai, kurangnya penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata, serta pegawai kurang mengaktualisasikan diri terhadap kemajuan organisasi, sehingga hal ini berpengaruh terhadap pemberian pencapaian kinerja. Selain itu rata-rata pegawai kurang puas terkait dengan kurangnya kesempatan bagi setiap pegawai dalam mengikuti promosi jabatan atau kenaikan pangkat, kurangnya tunjangan-tunjangan kinerja atau insentif yang diberikan oleh organisasi sehingga hal ini mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak terhadap pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Rivai (2014:236) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (affirmative action) dan turnover karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada abaiknya kita melihat pendapat Fahmi (2016:190) bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Berikut ini akan diuraikan mengenai indikator motivasi kerja yang dapat diuraikan satu persatu melalui uraian di bawah ini :

a. **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan kelangsungan hidup manusia.

b. **Kebutuhan rasa aman**

Paling mudah disimak adalah keinginan untuk bebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya.

c. **Kebutuhan sosial**

Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Melalui berbagai langkah yang dilakukan, orang ingin dirinya diterima di pandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri.**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang.

2.3 Kinerja Pegawai

Secara konseptual kinerja menurut Uha (2015:212) pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu : “kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi”. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Indikator kinerja pegawai menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 157) yaitu: Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Ketaatan yaitu, kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku
- c. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil
- d. Kejujuran, yaitu kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

- e. Kerja sama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang dalam melakukan tugasnya
- f. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- g. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Dari kedelapan indikator kinerja yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2.4 Kepuasan Kerja

Widodo (2015:169) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multificated (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Organisasi atau instansi pemerintahan harus memperhatikan kepuasan kerja semua sumber daya manusia yang ada (Ikhrum et al. 2019).

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:194) antara lain:

- a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

- b. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

- c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kreatifitas

Penilai menilai adanya kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

e. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

g. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

h. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Koperasi dan UKM untuk Kabupaten Gowa jumlah pegawai sebanyak 22 orang pegawai, Maros dengan jumlah pegawai sebanyak 17 orang pegawai sedangkan Makassar jumlah pegawai sebanyak 28 orang pegawai.

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus yakni apabila jumlah populasi sedikit atau dibawah dari 100 maka jumlah keseluruhan populasi yang ada maka dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini. Mengacu dalam definisi tersebut maka jumlah sampel ditentukan sebanyak 67 orang responden.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode studi empiris melalui penelitian dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

3.3 Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian validitas, reabilitas dan analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Korelasi Standar	Keputusan
Pengembangan sumber daya manusia	X1.1	0,714	0,30	Valid
	X1.2	0,689	0,30	Valid
	X1.3	0,721	0,30	Valid
	X1.4	0,765	0,30	Valid
	X1.5	0,790	0,30	Valid
Motivasi kerja	X2.1	0,709	0,30	Valid
	X2.2	0,639	0,30	Valid
	X2.3	0,812	0,30	Valid
	X2.4	0,696	0,30	Valid
	X2.5	0,676	0,30	Valid
Kepuasan kerja	Y1.1	0,831	0,30	Valid
	Y1.2	0,887	0,30	Valid
	Y1.3	0,856	0,30	Valid
	Y1.4	0,870	0,30	Valid
	Y1.5	0,782	0,30	Valid
Kinerja pegawai	Y2.1	0,690	0,30	Valid
	Y2.2	0,799	0,30	Valid
	Y2.3	0,814	0,30	Valid

Y2.4	0,646	0,30	Valid
Y2.5	0,532	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai $r_{standar}$ (0,30). Sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai valid, alasannya karena korelasi dari setiap indikator di atas dari 0,30, karena nilai korelasi dari setiap indikator sudah di atas 0,30 maka dapatlah disimpulkan bahwa semua indikator sudah valid atau sah.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's alpha standar	Keterangan
Pengembangan sumber daya manusia	5	0,886	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	5	0,869	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	5	0,942	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	5	0,868	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS release 24, 2019

Dari tabel hasil uji reliabilitas atas variabel penelitian pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 20 item pernyataan, hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel tersebut semuanya sudah reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

**Tabel 3. Hasil Olahan Data Regresi Pengembangan SDM, Motivasi kerja dan
 Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keputusan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.983	.369		2.666	.010	
Pengembangan SDM	.194	.067	.254	2.883	.005	Signifikan
Motivasi kerja	.254	.083	.280	3.067	.003	Signifikan
Kepuasan kerja	.362	.076	.464	4.743	.000	Signifikan
R = 0,765 Fhitung = 29,16						
R ² = 0,581 Sign = 0,000						
Adjusted R ² = 0,561						

Sumber : Data diolah dengan SPSS release 24

Berdasarkan tabel di atas hasil olahan data regresi maka dapat disajikan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,983 b_0 + 0,254X_1 + 0,280X_2 + 0,464X_3$$

Dari hasil analisis mengenai persamaan regresi maka dapat diinter-pretasikan dari persamaan yaitu :

$\beta_1 X_1 = 0,254$, dapat diartikan bahwa dengan penerapan pengembangan SDM yang ditentukan oleh Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

$\beta_2 X_2 = 0,280$, yang dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

$\beta_3 X_3 = 0,464$, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar .

Hasil interpretasi yang telah diuraikan di atas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar dapat ditingkatkan oleh adanya pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan

Makassar, alasannya karena dari nilai koefisien regresi yang terbesar adalah kepuasan kerja yaitu sebesar 0,464.

Kemudian dengan nilai $R = 0,762$, hal ini dapat dikatakan bahwa korelasi pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar terdapat hubungan yang kuat atau tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat/tinggi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan nilai $R^2 = 0,581$, hal ini dapat diartikan bahwa variabilitas kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,90% ($1 - 0,581 \times 100$) dapat ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai

Hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sig 0,005, dimana dengan nilai sig = $0,005 < 0,05$ maka dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang diperoleh nilai sig 0,003, kemudian dengan nilai sig = $0,003 < 0,05$, hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji parsial (uji t) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang diperoleh nilai sig 0,000, karena nilai sign. = $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.

Kemudian dari hasil uji serempak (uji F) yang diperoleh nilai $f_{hitung} = 29,16$ dengan nilai sign. 0,000, hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar .

Berdasarkan hasil olahan data dilakukan uji jalur yaitu pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai.

4.1.4 Analisis Jalur

- a. Pengaruh tidak langsung pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) maka besarnya pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar (pengaruh tidak langsung) sebesar 0,149 ($0,322 \times 0,464$), Sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar yaitu sebesar 14,9%.

Kemudian dalam menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar maka dapat dilakukan pengujian sobel test. Dengan kalkulator sobel test yang dihitung dengan menggunakan software sobel test yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Sobel Test Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

	Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.322	Sobel test: 2.78262698	0.05369315	0.00539208
b	0.464	Aroian test: 2.75351765	0.05426077	0.00589586
s _a	0.103	Goodman test: 2.81267948	0.05311945	0.00491306
s _b	0.076	Reset all	Calculate	

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar . Dimana dengan sobel test 2,782 dengan nilai sign. 0,005, dimana dengan nilai sign = 0,005 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar, yang artinya dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar .

- b. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil analisis uji jalur (path analysis) diperoleh nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 0,190 (0,409 x 0,464). Hal ini dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 19%. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 19%. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka temuan dalam penelitian ini bahwa secara empirik dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Dengan kata lain bahwa semakin baik pengembangan SDM maka akan dapat menghasilkan tunjangan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014:87) bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dengan adanya pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh maka akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas sehari-hari di kantor.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data penelitian ini yang menunjukkan bahwa secara empirik menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan dapat berpengaruh nyata dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2018:91) bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah agar bawahan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dinilai atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja agar sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemudian Hasibuan (2014:95) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dengan terintegrasi dengan sesuai daya upaya untuk menciptakan kepuasan kerja.

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis mengenai pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar maka akan dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji parsial membuktikan bahwa pengembangan SDM dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014:62) bahwa pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan dan pendidikan. Sedangkan Priansa (2014:143) bahwa pengembangan SDM dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi dari organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan empirik bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja bagi pegawai maka akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Selanjutnya dari hasil pengujian parsial menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:190) bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performance pekerjaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa makin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh

nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2014:193) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan menunjang kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hardiyono, Hamid, and Yusuf 2017)

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi dengan menggunakan metode sobel tests dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Priansa (2014:146) bahwa pengembangan sumber daya manusia (Human development) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi dari organisasi. Pengembangan dihubungkan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa apabila pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka akan memberikan rasa puas bagi setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil uji mediasi dengan menggunakan sobel test yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:190) bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi

berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai dan performansi atau kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan pendorong atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka akan ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut

- a. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa secara empirik menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja hasil temuan empirik menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.
- c. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai maka temuan dalam penelitian ini menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.
- d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.
- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar
- f. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.

- g. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan kepuasan kerja bagi pegawai maka disarankan untuk lebih meningkatkan pengembangan SDM melalui diklat yakni dengan cara memberikan kesempatan, kemudahan dan dana kepada setiap pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, sehingga hal ini dapat memberikan kepuasan bagi pegawai.
- b. Disarankan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka perlu lebih meningkatkan motivasi kerja bagi setiap pegawai yakni dengan memberikan tunjangan kinerja, insentif finansial sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- c. Sebaiknya Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar untuk meningkatkan kinerja pegawai maka disarankan agar menambah frekuensi diklat yang diselenggarakan.
- d. Untuk lebih meningkatkan kinerja kerja pegawai, maka disarankan agar setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dalam bekerja, yakni dengan cara memberikan ide-ide, gagasan atau inisiatif untuk pengembangan organisasi.
- e. Disarankan agar setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan atau kenaikan pangkat.
- f. Sebaiknya Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar untuk melakukan diklat disesuaikan dengan bidang yang tekuni pegawai sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja dan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

- g. Disarankan pula agar Dinas Koperasi dan UKM Gowa, Maros dan Makassar untuk memberikan motivasi kerja bagi setiap pegawai yakni dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dan menjadi pendorong atau motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar, dkk. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Sidoardjo, Penerbit: Indomedia Pustaka.
- Bintoro dan Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, cetakan pertama, Yogyakarta, Penerbit : Gava Media
- Fahmi, Irham, 2016, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja, edisi pertama, Jakarta, Mitra Wacana Media Group
- Handoko, Hani, T. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- <https://www.wartaekonomi.co.id/read147288/pemerintah-petakan-empat-permasalahan-klasik-umkm-di-sulsel>
- Ikhram, Andi Aiyul et al. 2019. “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan).” MANDAR (Management Development and Applied Research Journal) 1(2): 27–34.
- Priansa, Donni Juni, 2014, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Bandung, Penerbit : Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan, cetakan ketiga, Jakarta, Penerbit : Raja Grafindo
- Sedarmayanti, 2016, Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Bandung, Penerbit Refika Aditama,