

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD Kabupaten Lampung Timur

Ninda Hernaini¹, Dina Aprillia², M. Oktaviannur³, Tina Miniawati Virgawenda Barusman⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bandar Lampung

Email: nindahernaini@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menelaah sejauh mana motivasi kerja serta upaya pengembangan sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Timur. Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena rendahnya penyelesaian tugas, tingginya tingkat absensi, serta ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan yang menunjukkan perlunya peningkatan dorongan kerja dan kualitas SDM. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara terpisah maupun bersamaan. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan, dengan nilai koefisien determinasi gabungan sebesar 81,4%. Temuan tersebut menegaskan bahwa penguatan motivasi internal dan peningkatan kompetensi SDM merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to examine the extent to which work motivation and human resource development efforts contribute to improving employee performance at the East Lampung District Financial and Asset Management Agency (BPKAD). The research background is based on the phenomenon of low task completion, high absenteeism rates, and a mismatch between competencies and job positions, indicating the need to improve work motivation and human resource quality. The research applied a quantitative approach with a census method to all 50 employees. Data collection was carried out through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and then analysed using multiple linear regression. The analysis results show that work motivation and human resource development have a positive and significant influence on employee performance, both separately and jointly. Work motivation proved to be the most dominant variable, with a combined coefficient of determination value of 81.4%. These findings confirm that strengthening internal motivation and improving human resource competence are important factors in optimising employee performance.

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

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah yang dituntut untuk menjalankan fungsi pelayanan

publik secara efektif, profesional, dan akuntabel (Otoo & Mishra, 2018). Dalam konteks pemerintahan daerah, Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi penggerak utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kebijakan. Namun, perkembangan teknologi, tuntutan reformasi birokrasi, serta dinamika pekerjaan mengharuskan ASN memiliki motivasi kerja dan kualitas kompetensi yang memadai. Kinerja pegawai menjadi cerminan keberhasilan organisasi, di mana faktor individu dan faktor organisasional seperti motivasi, disiplin, dan pengembangan SDM memegang peranan penting (Uddin et al., 2016).

Kondisi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Timur menunjukkan adanya tantangan dalam pencapaian kinerja pegawai. Data kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dalam beberapa bulan terakhir menggambarkan masih terdapat pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu serta absensi pegawai yang cukup tinggi. Selain itu, terdapat pegawai yang menduduki posisi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan motivasi kerja dan peningkatan kualitas SDM agar kinerja pegawai lebih optimal dalam mendukung tugas pokok dan fungsi BPKAD sebagai instansi yang mengelola keuangan serta aset daerah secara transparan dan akuntabel.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai target kinerja (Salleh et al., 2016). Dalam organisasi publik, motivasi dapat berasal dari kebutuhan individu, penghargaan, kesempatan pengembangan karir, maupun dukungan lingkungan kerja (Arifuddin et al., 2023). Di sisi lain, pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, serta pembinaan berkelanjutan menjadi strategi kunci untuk meningkatkan kompetensi dan perilaku kerja pegawai. Kedua faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta ketaatan pegawai pada prosedur yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan proses pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang menentukan terhadap hasil kerja pegawai (Hastari et al., 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Timur. Penelitian ini penting dilakukan mengingat kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah rangkaian faktor dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak serta mengarahkan usaha dalam mencapai sasaran yang ditetapkan organisasi (Pancasila et al., 2020). Secara konsep, motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti menggerakkan, sehingga motivasi dipandang sebagai energi psikologis yang memacu seseorang untuk menunjukkan usaha, arah, dan ketekunan dalam bekerja (Niati et al., 2021). Teori motivasi menekankan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh kebutuhan, tujuan, dan nilai yang ingin dipenuhi oleh karyawan, baik melalui motif intrinsik seperti minat, sikap positif, dan kebutuhan pribadi, maupun motif ekstrinsik seperti penghargaan, supervisi, kondisi kerja, dan kesempatan berkembang. Motivasi yang memadai akan menimbulkan gairah kerja, komitmen, serta kesediaan untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas optimal (Yusuf & Suhada, 2024).

Dalam konteks organisasi publik, motivasi kerja menjadi faktor penting karena berkaitan erat dengan kinerja aparatur dalam memberikan layanan publik. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung mampu bekerja secara efisien, memiliki inisiatif, serta menunjukkan perilaku kerja yang sesuai standar organisasi (Yusuf Iis et al., 2022). (Mensah & Tawiah, 2016) menekankan bahwa motivasi dapat tumbuh melalui pemenuhan kebutuhan berprestasi, afiliasi, kekuasaan, keamanan, dan status. Pimpinan berperan penting menyediakan rangsangan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga pegawai terdorong menunjukkan usaha maksimal. Dengan demikian, dorongan kerja pegawai berperan sebagai faktor strategis yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan mutu kinerja sumber daya manusia (Howard et al., 2016).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, pengetahuan, serta perilaku pegawai sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih optimal dan efisien. Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pembelajaran, dan berbagai program peningkatan kompetensi lainnya (Boon et al., 2019). Menurut Flippo dan Noe, pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga termasuk pengembangan kemampuan konseptual, emosional, serta perubahan perilaku kerja pegawai. Melalui pengembangan SDM, organisasi mampu merespon perubahan lingkungan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan tenaga kerja yang adaptif serta berkinerja tinggi (Mousa & Othman, 2020).

Efektivitas pengembangan SDM dapat dilihat melalui beberapa indikator, seperti adanya perubahan kinerja, perubahan perilaku, hasil ujian pelatihan, penilaian peserta, serta evaluasi ahli terhadap program pengembangan (Fasha et al., 2023). Pengembangan SDM juga berfungsi mempersiapkan pegawai agar mampu memenuhi tuntutan jabatan yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas layanan, serta memperkuat budaya organisasi (Kianto et al., 2017). (Kim et al., 2019) menekankan bahwa pengembangan SDM harus bersifat berkelanjutan dan terarah agar benar-benar berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan investasi strategis yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai (Purnomo et al., 2021).

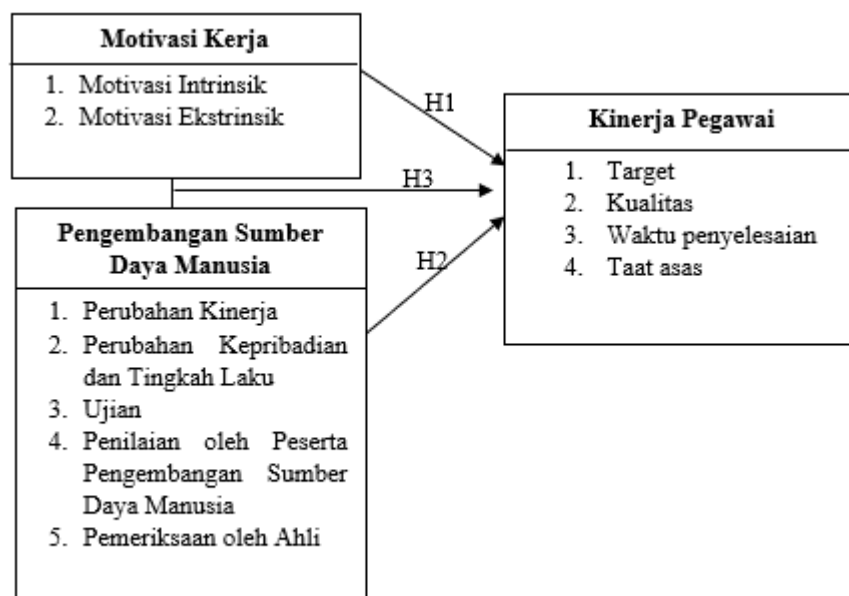
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan capaian kerja seorang individu yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan organisasi, mencakup standar, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan (Triansyah et al., 2023). Kinerja tidak semata menggambarkan aspek teknis, tetapi juga mencerminkan besarnya upaya yang dilakukan, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, mutu hasil kerja, serta kepatuhan terhadap standar dan prosedur yang ditetapkan (Pawirosumarto et al., 2017). Menurut (Nawir et al., 2024), kinerja dapat diukur melalui indikator target kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif, serta kedisiplinan pegawai. Kinerja yang baik lahir dari interaksi antara kemampuan, motivasi, kesempatan, serta kondisi kerja yang mendukung (Hee et al., 2019).

Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menentukan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan instansi (Dlamini et al., 2022). Pegawai dengan tingkat kinerja yang baik

mampu menuntaskan tugas secara tepat, akurat, serta sejalan dengan ketentuan dan etika pelayanan publik. Sebaliknya, kinerja rendah dapat menghambat proses administrasi, menurunkan kepuasan masyarakat, serta merugikan kinerja lembaga secara keseluruhan (Gautama So et al., 2018). Karena itu, setiap organisasi penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat memengaruhi hasil kerja, termasuk motivasi, kemampuan individu, mekanisme pengawasan, serta upaya pengembangan sumber daya manusia (Elrayah & Semlali, 2023). Peningkatan kinerja merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan dukungan manajemen dan komitmen individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Barusman & Habiburrahman, 2022).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Pengumpulan data dilakukan terutama melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, serta kinerja pegawai. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Timur sebanyak 50 pegawai negeri sipil (PNS). Karena menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi dijadikan responden sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 50 orang.

Seluruh variabel dijabarkan ke dalam indikator berdasarkan landasan teori (Siroj et al., 2024), kemudian dikembangkan menjadi item pernyataan pada kuesioner berskala Likert. Sebelum dipakai dalam pengumpulan data, instrumen tersebut terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha guna memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, serta regresi linier berganda untuk menilai pengaruh motivasi kerja

dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, baik secara individual maupun bersama-sama. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui besaran kontribusi variabel independen. Seluruh tahapan pengolahan data memanfaatkan perangkat lunak statistik agar hasil penelitian lebih objektif, terukur, dan memiliki validitas ilmiah yang kuat.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Instrumen penelitian terlebih dahulu melalui proses pengujian untuk memastikan bahwa butir-butir pertanyaan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Pengujian validitas dilakukan dengan pendekatan *construct validity*, sedangkan reliabilitas dinilai melalui uji konsistensi internal menggunakan korelasi Rank Spearman pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 15 orang, nilai r tabel yang dijadikan acuan adalah 0,514. Suatu butir instrumen dinyatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel atau memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Sebaliknya, jika r-hitung tidak melampaui r-tabel atau nilai signifikansinya lebih tinggi dari batas tersebut, maka butir tersebut dianggap tidak memenuhi persyaratan validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0.766	0.514	Valid
Y2	0.812	0.514	Valid
Y3	0.926	0.514	Valid
Y4	0.779	0.514	Valid
Y5	0.908	0.514	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Pegawai telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini terlihat dari nilai r-hitung pada kelima butir yang lebih besar dibandingkan r-tabel, serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan hasil tersebut, instrumen dinilai valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.768	0.514	Valid
X1.2	0.912	0.514	Valid
X1.3	0.934	0.514	Valid
X1.4	0.764	0.514	Valid
X1.5	0.912	0.514	Valid
X1.6	0.934	0.514	Valid
X1.7	0.764	0.514	Valid
X1.8	0.775	0.514	Valid
X1.9	0.835	0.514	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada tabel 2, seluruh item pernyataan pada instrumen variabel Motivasi Kerja terbukti valid. Validitas tersebut terlihat dari nilai r-hitung pada kesembilan item yang semuanya $>$ r-tabel, disertai nilai signifikansi yang $<$ 0,05. Dengan hasil tersebut, instrumen dinyatakan memenuhi persyaratan validitas dan dapat digunakan.

Tabel 3. Hasil uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.866	0.514	Valid
X2.2	0.866	0.514	Valid
X2.3	0.777	0.514	Valid
X2.4	0.904	0.514	Valid
X2.5	0.882	0.514	Valid
X2.6	0.955	0.514	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada hasil yang disajikan pada Tabel 3, seluruh pernyataan dalam instrumen variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti valid. Validitas tersebut terlihat dari nilai r-hitung yang consistently > r-tabel pada keenam item yang diuji, serta nilai signifikansi yang berada < 0,05. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dapat dianalisis melalui berbagai pendekatan. Keandalan instrumen kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = 15 dan tingkat signifikansi 95%, yaitu sebesar 0,514.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0.943	0.514	Reliabel
Pengembangan SDM	0.934	0.514	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.888	0.514	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada hasil yang disajikan pada tabel 4, seluruh variabel dalam penelitian ini terbukti reliabel. Kondisi tersebut terlihat dari nilai Cronbach's Alpha yang tercatat lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel.

Hasil Penelitian

Regresi linier berganda diterapkan untuk menilai pengaruh variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen, yakni Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.311	4.231		1.492
	Motivasi Kerja	.587	.092	.599	.000
	Pengembangan sdm	.687	.178	.363	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel 5 dan diolah menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh formulasi regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 6,311 + 0,587X_1 + 0,687X_2 + e$$

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa baik Motivasi Kerja (X_1) maupun Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berkontribusi secara positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Nilai konstanta (α) sebesar 6,311 mengindikasikan bahwa ketika variabel Motivasi Kerja dan Pengembangan SDM berada pada kondisi nol atau tidak memberikan pengaruh, tingkat Kinerja Pegawai berada pada nilai dasar sebesar 6,311. Dengan kata lain, kinerja tetap berada pada level tersebut apabila variabel independen tidak berkontribusi.

Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,587$ menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel Motivasi Kerja berpotensi menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,587, dengan ketentuan variabel lain tetap. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap perbaikan kinerja. Selanjutnya, koefisien regresi $\beta_2 = 0,687$ menggambarkan bahwa tambahan satu unit pada variabel Pengembangan SDM dapat mendorong kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,687 dalam kondisi variabel lainnya konstan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa pengembangan SDM juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara umum, temuan analisis mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja serta Pengembangan Sumber Daya Manusia, berkontribusi secara positif dan lebih kuat terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, kedua aspek tersebut menjadi elemen strategis dalam mendorong perbaikan kualitas kinerja pada suatu organisasi.

Uji *t*-Statistic

Uji *t* diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Proses penentuan hasil dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun kriteria pengujiannya, yaitu: apabila nilai *t*-hitung melebihi *t*-tabel, maka H_0 dinyatakan tidak terbukti dan H_a diterima. Sebaliknya, jika *t*-hitung lebih kecil dari *t*-tabel, maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Berdasarkan hasil analisis serta pengolahan data, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji *t*-Statistic

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.311	4.231		1.492
	Motivasi Kerja	.587	.092	.599	6.386
	Pengembangan sdm	.687	.178	.363	3.866

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

- Variabel disiplin kerja memperoleh nilai *t*-hitung sebesar 6,386, yang melampaui *t*-tabel 1,675, dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja

berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur.

- b. Variabel pengembangan sumber daya manusia (SDM) memperoleh nilai t-hitung 3,866 yang lebih besar dibandingkan t-tabel 1,675, disertai tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Uji F Simultan

Uji F dimanfaatkan untuk menilai apakah variabel motivasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur. Prosedur pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan mengacu pada nilai signifikansi. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ atau F hitung melebihi F tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima. Sebaliknya, jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau F hitung berada di bawah F tabel, maka H_a ditolak. Ringkasan hasil pengujian simultan tersebut ditampilkan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2322.408	2	1161.204	102.574	.000 ^b
	Residual	532.072	47	11.321		
	Total	2854.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan sdm, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis ANOVA pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai signifikansi mencapai 0.000 yang berada di bawah batas 0,05. Selain itu, F-hitung sebesar 102.574 tercatat lebih tinggi dibandingkan F-tabel sebesar 2.79. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi yang muncul pada variabel terikat. Kemampuan ini tercermin dari nilai R square yang berkisar antara 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai tersebut mendekati angka 1, semakin besar pula proporsi perubahan variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model. Sebaliknya, nilai R square yang mendekati 0 menandakan bahwa pengaruh variabel independen dalam memaparkan variabilitas variabel dependen sangat minimal.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.754	.749	3.822

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

$$\begin{aligned}
 K_d &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,7542 \times 100\% \\
 &= 75,4\%
 \end{aligned}$$

Merujuk pada hasil analisis yang disajikan pada tabel 8, koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh sebesar 0,754. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berkontribusi dalam menjelaskan 75,4% perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 24,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.645	4.550

a. Predictors: (Constant), Pengembangan sdm

Sumber: Data diolah, 2025

$$\begin{aligned}
 K_d &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,6522 \times 100\% \\
 &= 65,2\%
 \end{aligned}$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,652. Artinya, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) mampu menjelaskan 65,2% perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 34,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.806	3.365

a. Predictors: (Constant), Pengembangan sdm, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,8142 \times 100\%$$
$$= 81,4\%$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) mencapai 0,814. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berkontribusi dalam menjelaskan 81,4% variasi Kinerja Pegawai (Y). Adapun 18,6% sisanya berasal dari pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Lampung Timur. Meskipun tingkat motivasi tergolong tinggi, sebagian pegawai belum menunjukkan dorongan internal yang kuat sehingga pelaksanaan tugas belum sepenuhnya optimal. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik, meskipun efektivitasnya belum maksimal karena adanya faktor lain di luar penelitian.

Secara simultan, motivasi kerja dan pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan. Pengaruh motivasi terbukti lebih dominan dibanding pengembangan SDM, menegaskan pentingnya dorongan internal pegawai sebagai penunjang keberhasilan program pengembangan kompetensi.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar instansi meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian insentif, penghargaan, atau peningkatan tunjangan kinerja guna memperkuat motivasi internal mereka. Di samping itu, program pengembangan sumber daya manusia perlu diperluas dan ditingkatkan agar pegawai mampu memberikan pelayanan publik yang lebih profesional dan berkualitas. Pegawai juga diharapkan memiliki kesadaran dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku serta memelihara motivasi diri sebagai bagian dari tanggung jawab profesi sebagai aparatur negara.

Daftar Pustaka

- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206–215. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.116>
- Barusman, A. R. P., & Habiburrahman, H. (2022). The role of supply chain management and competitive advantage on the performance of Indonesian SMEs. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2), 409–416.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Dlamini, N. P., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)

- Elrayah, M., & Semlali, Y. (2023). Sustainable Total Reward Strategies for Talented Employees' Sustainable Performance, Satisfaction, and Motivation: Evidence from the Educational Sector. *Sustainability*, 15(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su15021605>
- Fasha, Y., Karsudjono, A. J., & Fitr, S. (2023). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 90–103.
- Gautama So, I., Djunggara, A. A., Fahrobi, R., Simamora, B. H., & Ruangkanjanases, A. (2018). Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26(2).
- Hastari, S., Mufidah, E., Wahyudi, P., & Laksmi, D. (2021). Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity. *Management Science Letters*, 425–434. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.026>
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Mensah, E. B. K., & Tawiah, K. A. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309. <https://doi.org/10.3926/jiem.1530>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari Ainun. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(03), 301–320.

- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*, 42(7/8), 517–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Purnomo, A., Farida, I., & Vandika, A. (2021). Identification of Potency for Developing Business Value of Negeri Katon Tourism Village, District of Pesawaran, Lampung Province. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 3).
- Salleh, S. M., Suffian, A., Zahari, M., Shafini, N., Said, M., Rapidah, S., & Ali, O. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 6(5S), 139–143. www.textroad.com
- Siroj, R. A., Fatimah, W. A., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Uddin, M. B., Naher, K., Bulbul, A., Ahmad, N., & Rahman, M. M. (2016). The Impact of Human Resource Development (HRD) Practices on Organizational Effectiveness: A Review. *Asian Business Review*, 6(3), 131–140. <http://hdl.handle.net/20.500.11903/abr.v6n3.2>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Yusuf, M. A., & Suhada. (2024). Motivasi dalam Organisasi ;Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan

Kinerja. *MUTAADDIB : Islamic Education Journal*, 2(2), 1–24.
<https://doi.org/10.51311/mutaaddib.v2i2.636>