

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG  
DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN BURU SELATAN**

**HUSEIN ALAYDRUS**

Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan

**NORMAWATI**

Program Studi Administrasi Publik  
Pasca Sarjana Universitas Pattimura Ambon

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the influence of leadership and human resource development, either simultaneously or partially on the work motivation of employees at the Procurement Section of the Regional Secretariat of South Buru Regency.*

*This research is descriptive by using a quantitative approach so that to support this research activity, the main data collection is carried out by means of a questionnaire. The data analysis of this research used descriptive analysis and multiple linear regression.*

*Based on the results of the analysis, it is known that simultaneously or partially leadership and human resource development affect the work motivation of employees in the Procurement Section of the Regional Secretariat of South Buru Regency.*

***Keywords:*** Leadership, Human Resource Development, Work Motivation

***ABSTRAK***

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia baik secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.*

*Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga untuk mendukung kegiatan penelitian ini, dilakukan pengumpulan data utama dengan*

*kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda.*

*Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan maupun parsial kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja*

## PENDAHULUAN

Salah satu cara bagi sebuah organisasi baik swasta maupun publik agar tetap *survive* dalam era globalisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bersemangat kerja tinggi dalam mengerjakan segala tugas dan kewajibannya terhadap institusi sehingga tujuan institusi dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha

untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Peningkatan motivasi pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi di lingkungan pemerintahan, untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai merupakan tantangan manajemen pemerintahan yang paling serius karena keberhasilan

untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah kepemimpinan dan pengembangan sumberdaya manusia. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Setiap organisasi harus ada pimpinannya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya bahkan organisasi tanpa pimpinan akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk

mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Pimpinan adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan organisasi. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Menurut Anoraga (2009:214) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati dan bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia di mulai dari proses rekrutmen, *training* sampai proses pengembangannya. Pengembangan sumber daya manusia harus matang harus di mulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi

manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan pengembangan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011:8). Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Setiap instansi dewasa ini haruslah menjadikan pegawai sebagai aset, termasuk pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat para pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi pegawai juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi instansi. Siswanto (2012:20) menyatakan pendapatnya bahwa “Seorang pekerjaannya dituntut untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Secara pasif motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi. Secara aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan

potensi pegawai agar produktif berhasil dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan kerja bersama”.

Pada umumnya, setiap pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan mudah untuk melaksanakan tanggungjawab dari pekerjaannya, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan yang merupakan salah satu organisasi/instansi yang bertugas melaksanakan penyiapan

perumusan kebijakan Daerah, pengkoordinasian perumusan kebijakan Daerah, pengkoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.

Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi

berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif melalui para pemimpin kepada bawahannya, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia baik secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Feriyanto dan Shytha Triana (2015:94) Kepemimpinan adalah

proses mempengaruhi atau memberi contoh positif oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Edy Sutrisno (2014:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang yang berkharisma untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:265), Kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang atau pemimpin dengan pendirian yang teguh untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, serta memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok. Kemampuan mengarahkan tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian jugadengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2017:167). Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2013:249).

### **Motivasi Kerja**

Feriyanto dan Shyta Triana (2015:71), Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapaitujuannya. Mangkunegara (2011:93), Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai

tujuan dari motif pekerjaannya sendiri.

Edy Sutrisno (2014:110), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Wilson Bangun (2011:115), Motivasi adalah suatu tindakan dan hubungan interpersonal untuk mempengaruhi orang lain untuk berperilaku secara tertentu.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatanatau kegiatan yang berlangsung untuk mencapai tujuannya.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari:



1. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. *jenuh*, yaitu seluruh pegawai pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan yang berjumlah 12 orang.
2. Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan yang berjumlah 12 orang. Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik *sampling*

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh responden untuk memperoleh gambaran tentang kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

Metode analisis menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik responden pada setiap variabel yang diukur, untuk digunakan ukuran gejala pusat seperti nilai skor rata-rata.

Skor penilaian setiap item

variabel diuraikan terdiri dari standar interval nilai rata-rata sebagai berikut:

4,20 - 5,00 = sangat tinggi/ sangat baik

3,40 - 4,19 = tinggi/ baik

2,60 - 3,39 = cukup tinggi/ cukup baik

1,80 - 2,59 = kurang tinggi/ kurang baik

1,00 - 1,79 = tidak tinggi/ tidak baik

Skor interval di atas diperoleh dari rumus rentang skala (Umar, 2008).

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat, peneliti menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Adapun rumus regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2013:188):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Motivasi kerja  
X<sub>1</sub> = Kepemimpinan  
X<sub>2</sub> = Pengembangan SDM  
b<sub>1</sub>- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi.  
b<sub>0</sub> = Konstanta  
e = Error

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif Kepemimpinan, Pengembang Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja Pegawai

#### 1. Kondisi Kepemimpinan

Sebagaimana yang diuraikan sebelumnya bahwa kepemimpinan adalah kegiatan pimpinan untuk menggerakkan bawahannya dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Hasil analisis deskriptif terkait Kepemimpinan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan menunjukkan bahwa sikap atasan langsung yang tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur

bawahannya yang melakukan kesalahan memperoleh skor tertinggi atau terbaik, yaitu 4,33 atau sangat baik. Sedangkan atasan langsung yang selalu membimbing pelaksanaan pekerjaan yang benar kepada semua pegawainya, dan sikap pimpinan yang selalu memperhatikan kebutuhan prestasi atau fasilitas yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai, memperoleh skor terendah yaitu masing-masing 3,08 atau cukup baik.

Secara keseluruhan faktor kepemimpinan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan memperoleh skor rata-rata 3,61 atau berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kepemimpinan sudah terlaksana dengan baik namun masih perlu ditingkatkan.

## **2. Pengembangan SDM**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari SDMnya dalam kurun waktu tertentu, juga bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pegawai sebagai individu dan menemukan serta memanfaatkan potensi pegawai untuk tujuan pengembangan diri sendiri dan atau organisasi.

Hasil analisis deskriptif terkait Pengembangan SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan menunjukkan pernyataan terkait bahwa pelatihan selama ini

sangat bermanfaat karena telah membekali pegawai menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru, memperoleh skor tertinggi atau terbaik, yaitu 4,75 atau sangat baik. Sedangkan pernyataan bahwa Institusi secara rutin melakukan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja, memperoleh skor terendah yaitu masing-masing 3,08 atau cukup baik.

Secara keseluruhan faktor Pengembangan SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan memperoleh skor rata-rata 3,82 atau berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Pengembangan SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru

Selatan sudah terlaksana dengan baik namun masih perlu ditingkatkan.

### **3. Motivasi Kerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya dan upayanya. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Hasil analisis deskriptif terkait Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan menunjukkan pernyataan

terkait bahwa pegawai termotivasi untuk senantiasa fokus pada pencapaian target pekerjaan, memperoleh skor tertinggi atau terbaik, yaitu 4,50 atau sangat tinggi. Sedangkan pernyataan bahwa merasa tertantang untuk menyelesaikan masalah dalam bekerja, memperoleh skor terendah yaitu 3,83 atau tinggi.

Secara keseluruhan Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan memperoleh skor rata-rata 4,34 atau berkategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan sudah tinggi namun belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan lagi.

### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan**

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis (uji asumsi klasik) yang terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari objek penelitian, maka dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS diperoleh hasil koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,869 dan

koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* (*Adj R squared*) yang diperoleh sebesar 0,701 yang berarti 70,1% perubahan yang terjadi pada variabel terikat Motivasi Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), dan Pengembangan SDM (X2) sementara sisanya sebanyak 29,9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Tabel 1. Analisis Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.522	.371	
Kepemimpinan (X1)	.183	.058	.539
Pengembangan SDM (X2)	.303	.093	.555

Sumber: Data diolah, Agustus 2022

Dari hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,522 + 0,183 X_1 + 0,303 X_2$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa semua koefisien regresi mempunyai tanda positif yang berarti apabila nilai-nilai dari Kepemimpinan dan Pengembangan SDM ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap (konstan).

Nilai Motivasi Kerja Pegawai (Y) tanpa dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) adalah sebesar 2,522. Setiap perbaikan satu satuan Kepemimpinan (X1) akan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai (Y) di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah

Kabupaten Buru Selatan sebesar 0,183. Setiap perbaikan satu satuan Pengembangan SDM (X2) akan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai (Y) di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan sebesar 0,303.

Untuk menguji hipotesis ketiga yaitu keberartian pengaruh faktor-faktor Kepemimpinan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai, digunakan uji F.

Berdasarkan uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 13,925$  dengan taraf signifikan 0,000. Karena nilai  $Sig. F_{hitung} = 0,002 < 0,05$  atau  $\alpha = 5 \%$  yang merupakan taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda yang dihasilkan pada penelitian ini adalah

signifikan sehingga dapat dipertanggungjawabkan dalam mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Bila ditinjau secara parsial, maka pengaruh masing-masing faktor Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai diuji dengan menggunakan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai taraf nyata  $\alpha = 5 \%$  atau pada tingkat akurasi 95%.

Berdasarkan hasil uji t, analisis pengaruh parsial variabel diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan (X1), mempunyai nilai  $t_{hitung} = 3,158$  dengan nilai  $sig = 0,012 <$

0,05. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai.

- 2) Pengembangan SDM (X2), mempunyai nilai  $t_{hitung} = 3,158$  dengan nilai  $sig = 0,012 < 0,05$ . Dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM dengan Motivasi Kerja Pegawai.

Dari uji t di atas, terlihat bahwa Kepemimpinan dan Pengembangan SDM yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa tanpa bersama-sama, faktor Kepemimpinan dan Pengembangan SDM dapat meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Pengadaan

Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Kepemimpinan yang dijalankan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan terbukti mampu meningkatkan motivasi pegawai. Tindakan administrative telah diterapkan secara tegas dan adil oleh pimpinan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan sehingga mampu meningkatkan motivasi pegawai.

Kemampuan, sikap adil dan bijaksana, keteladanan dan ketegasan Pimpinan secara konsekuen ditunjukkan pada pegawai yang ditopang dengan pengembangan sumber daya manusia berupa keseriusan institusi melaksanakan pengembangan pegawai, dampak



pelatihan, pendidikan, dan pelaksanaan pelatihan, sehingga lambat laun motivasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan menjadi meningkat.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Uji Simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

Kontribusi pengaruh yang diberikan kedua faktor tersebut cukup besar yaitu 0,701 yang berarti bahwa 70,1 % faktor kepemimpinan dan pengembangan SDM dapat diyakini memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan

berjalan semakin baik dan pengembangan SDM dilaksanakan dengan baik oleh institusi maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kondisi kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan berkategori baik, secara simultan atau bersamaan mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang dibarengi dengan semakin baiknya kondisi pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin meningkatkan

motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan yang dibarengi dengan semakin buruknya kondisi pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin menurunkan motivasi kerja pegawai.

Kondisi kepemimpinan yang baik tanpa dibarengi dengan pengembangan sumber daya manusia yang baik masih dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Demikian pula kondisi pengembangan sumber daya manusia yang baik tanpa dibarengi dengan kondisi kepemimpinan yang baik masih dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Anoraga, Panji, 2009, *Manajemen Bisnis*, PT. Rineka Cipta, Semarang
- Chris Rowley dan Keith Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concept*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Feriyanto dan Shyta Triana, 2015, *Pengantar Manajemen*, Mediatara, Kebumen
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2011, *Pengembangan Sumber*

*Daya. Manusia*, Rineka  
Cipta, Jakarta.

Sedarmayanti, 2017, *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*,  
Refika Aditama, Bandung.

Silalahi, Ulber, 2013, *Asas-Asas  
Manajemen*, PT. Refika  
Aditama, Bandung.

Simamora, Henry, 2014, *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*,  
STIE YKPN, Yogyakarta

Siswanto, 2012, *Pengantar  
Manajemen*, PT. Bumi  
Aksara, Jakarta

Sugiyono, 2013, *Metodologi  
Penelitian Kuantitatif,  
Kualitatif dan R&D*,  
Alfabeta, Bandung.

Sukarjati, Endang, 2016, *Pengaruh  
Kepemimpinan,  
Pengembangan Sumber  
Daya Manusia dan  
Kepuasan Kerja terhadap  
Kinerja Pegawai Kantor  
Dinas Pengelolaan  
Keuangan dan Aset Daerah  
Kota Semarang. Journal of  
Management*, Vol. 2 No.2  
ISSN: 2502-7689

Wilson Bangun, 2011, *Evaluasi  
Kinerja SDM*, PT. Refika  
Aditama, Bandung

Yuniarsih dan Suwatno, 2008,  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*, Alfabeta, Bandung.