

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Muhammad Isnaini Fathoni¹, Wilis Fahlefi², Niken Agestina³

^{1,2,3}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

fathoni.aya@gmail.com¹ wilis.fahlefi@gmail.com²

Abstract

This research aims to analyze the effect of human resource development and motivation on employee performance at the National Narcotics Agency of the Special Region of Yogyakarta. A quantitative method was used with 80 respondents obtained through the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, documentation, and literature review. The data were analyzed using SPSS, including validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results indicate that human resource development and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with a determination coefficient of 74.1% and a significance value of 0.034 (<0.05).

Keywords: Human Resource Development; Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era zaman sekarang pengembangan sumber daya manusia dan motivasi pegawai merupakan dua elemen penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam konteks persaingan global dan era industri banyak organisasi bisnis di Indonesia berfokus pada pengembangan sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia di Indonesia tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi, tetapi juga pada motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik keduanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap motivasi, meskipun dampaknya bervariasi mulai dari sektor publik, pengembangan karir yang didukung oleh dukungan organisasi dan motivasi dapat meningkatkan komitmen efektif dalam kinerja karyawan.

Menurut Arsyad (2023) Di era industri 4.0 saat ini organisasi baik swasta maupun pemerintah sudah seharusnya mengikuti perkembangan zaman. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Upaya meningkatkan kinerja pegawai di Indonesia mengadopsi dari sistem

informasi sumber daya manusia dan pelatihan yang terintegrasi dengan motivasi serta disiplin kerja. Sistem ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang mempunyai tugas di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Seiring dengan menipisnya sekat-sekat antar negara, BNN Daerah Istimewa Yogyakarta bidang sumber daya manusia dimana Indonesia sebagai negara berkembang harus menyiapkan sumber daya manusia baik secara mental maupun fisik. Secara mental menumbuhkan rasa percaya diri berdasarkan budaya nasional bahwa Indonesia sama seperti pegawai di negara lain. Landasan budaya inilah yang menjadi nilai tambah bagi sumber daya manusia Indonesia yang akan menjadikan perkembangan sumber daya manusia dan motivasi pegawai.

Berbagai aspek permasalahan sering kali di temui tentang sumber daya manusia di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dimana sumber daya yang kurang memadai. Kurangnya kesadaran dalam memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia, dibuktikan dari survei tes psikologi yang dilakukan secara rutin pada tahun 2023 mendapatkan hasil kompetensi sumber daya manusia hanya mencapai angka 83% dari seluruh pegawai di BNN dan BNNK, sehingga pertumbuhan yang tidak stabil mengakibatkan satuan kerja tidak mencapai tujuan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membantu mereka melakukan tugas inti baik secara individu maupun sebagai tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumberdaya Manusia

Menurut Fadili (2018) pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk menyelenggarakan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik lagi. Menurut Noe (2020) pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan dan penilaian kepribadian. Keterampilan dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang.

Menurut Triton dalam Sugiarto (2016) beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan. antara lain:

1. Sasaran pelatihan harus dapat terinci dan terukur.

2. Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, sehingga pegawai yang akan mengikuti pelatihan harus benar-benar dipilih kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya secara profesional dan berkompeten.
3. Materi yang diberikan di dalam pelatihan hendaknya diberikan sesuai dengan apa yang akan dibutuhkan.
4. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif dan harus sesuai dengan jenis materi serta kemampuan peserta pelatihan.
5. Peserta pelatihan biasanya adalah peserta yang sudah dipilih sesuai dengan kualifikasinya.

Implementasi pengembangan dilakukan dengan penerapan strategi sebagai berikut:

1. *Strategy's Role Managemen Development*, yaitu metode pengembangan manajemen yang dilakukan selaras dengan rencana strategi perusahaan.
2. *Candidate Assesment and the 9-Box Grid*, yaitu dalam rangka pengembangan pegawai untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi dilakukan dengan menerapkan asesmen dan 9 bok kompetensi.
3. *Managerial On the Job Training and Rotation*, yaitu pengembangan di dalam lingkungan kerja yang dapat dilakukan melalui metode *coaching* (pendampingan), *action learning*, *stretch assignment* (mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan melampaui zona nyaman mereka).
4. *Off the Job Management Training and Development Techniques*, yaitu metode pengembangan yang dilakukan di luar lingkungan kerja melalui metode seminar, program di universitas/kampus, *role play*, *corporate university* (pusat pengembangan internal), pelatihan eksekutif, sistem pembelajaran sertifikasi menurut Dessler (2020)

Manfaat pengembangan sumber daya manusia antara lain :

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sehingga tidak terjadi pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas. Meningkatnya kesadaran bekerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan, adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan memberi kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat dimana dalam hal ini melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer .
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif. menurut Hamali (2018)

Motivasi Pegawai

Menurut McClelland dalam Suwanto (2020) Motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan menurut As'ad (2018)

Kinerja

Kinerja merupakan *performance* untuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Suwanto (2020)

Konsep dasar kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016).

Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai metode termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator. yang telah di tetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2016).

Proses pengukuran kinerja pegawai adalah suatu metode yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengukuran kinerja pegawai penting untuk memantau kemajuan individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Secara umum proses pengukuran kinerja pegawai melibatkan langkah-langkah organisasi dalam mencapai tujuan yang jelas dan spesifik, serta mengkomunikasikan tujuan tersebut kepada pegawai. Tujuan ini harus dapat diukur dan terkait langsung dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai (Sinambela, 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji

hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Narkotika Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan propability sampling. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggot sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

Lokasi dan Waktu Pengambilan Data

Penelitian dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Jl. Brigjen Katamso. Komplek Perkantoran Selatan Purawisata. Keparakan, Mergangsan, Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 3 bulan, yakni April 2025 sampai dengan Juni 2025.

Sumber Data

Data Primer dan data Sekunder, menurut Sugiyono, 2018 data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, cara yang digunakan untuk mengumpulkan data primer diantaranya wawancara, studi literatur, dan observasi. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung (Sugiyono, 2018).

Metode Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut. Dalam hal ini penulisan dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, angka-angka yang tersedia kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

2. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa tepatnya suatu alat ukur mampu melakukan fungsinya. Adapun kriteria kesahihan butir item tersebut yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item tersebut sah (valid), dan bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ terlebih lagi jika hasilnya negative, maka butir tersebut dianggap gugur dan dibuang (Tidak Valid) (Hidayat, 2016).

b. Uji reliabilitas

Menurut Santosa, Tjiptono cara yang digunakan untuk mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien alpha cronbach (Hidayat, 2016). Untuk mengetahui kuesioner

tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan suatu jenis uji statistik untuk menentukan apakah suatu populasi terdistribusi normal atau tidak (Isnaini, 2013). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai probabilitas nilai signifiikansi $> 0,05$ berarti data residual terdistribusi normal, Jika nilai probabilitas nilai signifikansi $< 0,05$ berarti data residual tidak terdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF $< 10,00$ dan nilai Tolerance $> 0,10$ (Ghozali, 2018).

4. Analisis regresi berganda

Digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi et al., 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

5. Uji hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji f (uji simultan)

Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai p-value F-statistik $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai p-value F-statistik $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Sistem Informasi

Manajemen Rumah Sakit dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh atau pengaruh variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 hingga 1. Jika R^2 adalah 1 atau mendekati 1, maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika R^2 mendekati nol, maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Hidayat, 2016) yang signifikan terhadap variabel terikat.

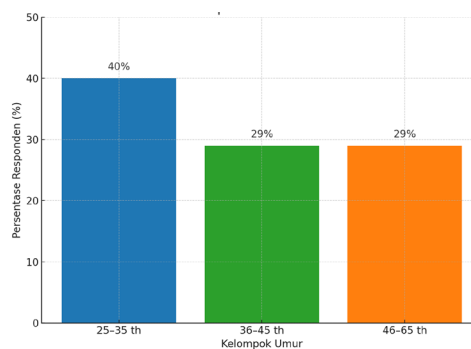
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 80 responden responden ini di distribusikan berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, pendidikan terakhir, penulis memilih menggunakan pengujian ini untuk mengetahui karakteristik responden yang paling dominan, dapat di jelaskan pada penjelasan di bawah antaranya :

1. Umur

Berdasarkan Umur responden terbagi atas 3 kelompok yaitu 25-35 tahun. 36-45 tahun, 46-65 tahun berdasarkan gambar di bawah :



Sumber: Data di Primer di Olah, 2025

Gambar 1. Hasil Responden Berdasarkan Umur

Dari data di atas hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 responden berdasarkan umur, maka dapat di jelaskan bahwa 40% responden berpengaruh ber umur pada 25- 35 tahun, berdasarkan hasil penelitian 29% responden berpengaruh berumur 36-45 tahun, dan responden berpengaruh 29 % berumur 46-65 tahun, jadi menyimpulkan bahwa responden yang paling dominan pada penelitian ini adalah umur 25-35 tahun dengan pengaruh sebesar 40 % responden .

2. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden terbagi atas dua kelompok yaitu laki -laki dan perempuan berdasarkan data di bawah antaranya :



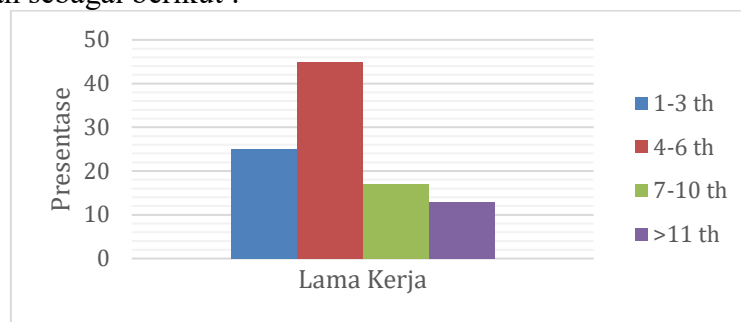
Sumber : Data Primer di Olah, 2025

Gambar 2. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar di atas hasil yang dilakukan terhadap 80 responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat disimpulkan bahwa 57% responden adalah berjenis kelamin perempuan, sedangkan 43 % responden berjenis kelamin laki-laki, maka dapat disimpulkan responden yang lebih berpengaruh terhadap penelitian adalah perempuan sebanyak 57% responden

3. Masa kerja

Berdasarkan lama masa kerja, responden dibagi menjadi 4 kelompok yaitu 1-3 tahun, 4-6 tahun, 7-10 tahun, 11 tahun ke atas penjelasan hasil penelitian sebagai berikut :



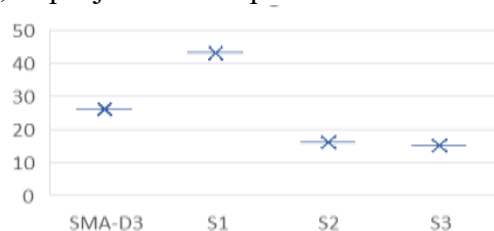
Sumber : Data Sekunder Di Olah, 2025

Gambar 3. Hasil Responden berdasarkan Lama Masa Kerja

Berdasarkan dari hasil gambar 4.5 di atas mendapatkan hasil bahwa lama masa kerja sebesar 25 % berkerja selama 1-3 tahun, sebesar 45 % berkerja selama 4-6 tahun, sebesar 17 % berkerja selama 7-10 tahun, sebesar 13 % berkerja selama 11 tahun ke atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak berperan dalam penelitian ini adalah lama masa kerja 1-3 tahun sebesar 45 % responden.

4. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan terakhir, responden dibagi menjadi 4 kelompok yaitu SMA-D3, S1, S2, S3 penjelasan dari penelitian ini antara nya :



Sumber : Data Sekunder di Olah, 2025

Gambar 4. Hasil responden berdasarkan Pendidikan Terahir

Berdasarkan gambar di atas dapat di simpulkan bahwa sebesar 26 % mendapati pendidikan terahir SMA-D3, sebesar 43% pendidikan terahir S1, sebesar 16% pendidikan terahir S2 dan sebesar 15 % pendidikan terahir S3. Menyimpulkan bahwa responden yang sebesar 43% memiliki peran paling banyak adalah pendidikan terahir S1.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data valid apa bila hasil uji r hitung > r tabel menggunakan taraf signifikasi 5 % yaitu 0.2199 dengan jumlah responden 80 karyawan kembali 80 responden dengan tabel penjelasan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG R TABEL		KETERANGAN
		N=80	N =80	
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,658	0,2199	VALID
	X1.2	0,648	0,2199	VALID
	X1.3	0,648	0,2199	VALID
	X1.4	0,514	0,2199	VALID
	X1.5	0,628	0,2199	VALID
	X1.6	0,574	0,2199	VALID
	X1.7	0,341	0,2199	VALID
MOTIVASI (X2)	X2.1	0,518	0,2199	VALID
	X2.2	0,466	0,2199	VALID
	X2.3	0,641	0,2199	VALID
	X2.4	0,677	0,2199	VALID
	X2.5	0,452	0,2199	VALID
	X2.6	0,299	0,2199	VALID
	X2.7	0,452	0,2199	VALID
KINERJA PEGAWAI (Y)	Y1.1	0,523	0,2199	VALID
	Y1.2	0,349	0,2199	VALID
	Y1.3	0,526	0,2199	VALID
	Y1.4	0,577	0,2199	VALID
	Y1.5	0,63	0,2199	VALID
	Y1.6	0,615	0,2199	VALID
	Y1.7	0,422	0,2199	VALID

Sumber : Data Sekunder di Olah, 2025

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai r hitung seluruh indikator pernyataan lebih besar dari r tabel mendapatkan keputusan sebagai berikut :

- Variabel pengembangan sumber daya manusia pada instrumentnya yang di teliti pada penelitian ini teruji valid.
- Variabel motivasi pada instrumentnya yang di teliti pada penelitian ini teruji valid.
- Variabel kinerja pegawai pada intrumentya yang di teliti pada penelitian ini teruji valid.

Seluruh pernyataan pada indikator variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid. Penulis menggunakan uji validitas untuk menguji keabsahan instrument penelitian hendak di sebarakan dengan itu hasil dari penelitian ini menghasilkan keseluruhan pertanyaan dan indikator yang di cantumkan teruji valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's alpha	Keterangan
Pengembangan SDM	0.898	0.60	Reliabel
Motivasi	0.693	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.838	0.60	Reliabel

Sumber : Data Sekunder di Olah ,2025

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hasil uji realibilitas mendapatkan hasil :

- Variabel pengembangan sumber daya manusia mendapatkan nilai sebesar $0.898 > 0.60$ maka dapat di nyatakan reliabel .
- Variabel motivasi mendapatkan nilai sebesar $0.693 > 0.60$ maka dapat dinyatakan reliabel.
- Variabel kinerja pegawai mendapatkan nilai sebesar $0.838 > 0.60$ maka dapat dinyatakan reliabel.

Variabel Pengembangan sumber daya manusia (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y), menghasilkan nilai alpha cronbach's > 0.6 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.		Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,752	4,172		4,495	0,000		
PENGEMBANGAN SDM	0,092	0,122	0,084	0,760	0,450	0,966	1,035
MOTIVASI	0,258	0,109	0,263	2,371	0,320	0,966	1,035

Sumber : Data Sekunder di Olah ,2025

Berdasarkan nilai di atas hasil uji multikolineritas di atas dapat di simpulkan bahwa nilai tolerance dan VIF dari antara lain :

- Variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) nilai toleransi < 0.10 sebesar $0,966 > 0,10$ dengan nilai VIF < 10.0 sebesar $1,035 < 10,0$ tidak terjadi gejala multikolineritas.

- 2) Variabel motivasi (X2) nilai toleransi > 0.10 sebesar $0,966 > 0,10$ dengan nilai $VIF < 10.0$ sebesar $1,035 < 10,0$, berdasarkan hasil pada pengujian tersebut dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinerritas.
- b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedesitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18,752	4,172			4,495	0,000
P SDM	0,092	0,122	0,084		4,760	0,450
MOTIVASI	0,258	0,109	0,263		2,371	0,320

Sumber : Data Sekunder di Olah .2025

Berdasarkan hasil pengajuan pada tabel di atas uji heterokerasitas di ketahui antara lain :

- 1) nilai sig untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) sig $> 0,05$ sebesar $0,450 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas dalam model regresi .
 - 2) variabel motivasi (X2) sig $> 0,05$ sebesar $0,320 > 0.05$ maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas dalam model regresi .
- c. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan teknik *one kolmogorow - Smirnow* , memiliki nilai Asymp sig sebesar 0,074 yang menunjukan bahwa nilai tersebut $> 0,05$,maka dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi dengan normal.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Secara umum rumus persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = A + BX1 + BX2$$

Keterangan:

X1 :Pengemabangan Sumber Daya Manusia

X2 :Motivasi

Y: Kinerja Pegawai

A : Konstanta

B : Koefisiensi regresi

Ada hasil uji regresi linier sederhana pada pengembangan sumber daya manusia , motivasi dan kinerja pegawai berikut ini :

- a. Nilai kostanta sebesar 18,752 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu penembangan sumber daya manusia dan motivasi.
- b. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,092 menunjukan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif

terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel pengembangan sumber daya manusia maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,092 dengan asumsi bahwa variabel lain.

- c. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,258 menyatakan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,258 dengan asumsi bahwa variabel lain.
- d. Berdasarkan nilai sig dari tabel *coefficient* variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) nilai sig < 0.05 diperoleh sebesar 0.031 < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah Positif.
- e. Berdasarkan nilai sig dari tabel *coefficient* variabel motivasi (X2) nilai sig < 0.05 di peroleh sebesar 0.042 < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18,752	4,172			4,495	0,000
PSDM	0,092	0,122	0,084		4,760	0,031
MOTIVASI	0,258	0,109	0,263		2,371	0,042

Sumber: Data Sumber di Olah, 2025

$$Y = A + BX_1 + BX_2$$

$$Y = 18.752 + 0.092 + 0.258$$

5. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.861 ^a	.741	.723	1,931

Sumber : Data di Olah ,2025

Koefisien Determinasi (KD) $R^2 = 0,741 \times 100\% = 74,1\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 74,1% dan sisanya sebesar 25,9% di penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini..

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pada hasil perhitungan di atas telah di lakukan maka t hitung > t tabel dengan demikian pengembangan sumber daya manusia atau Ha berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau H_0 . Berikut ini adalah perhitungan t tabel :

$$T = \frac{A}{2} : N - K - 1 \text{ atau } df \text{ radusial}$$

$$T = \frac{0.05}{2} = 0.025$$

$$= 0.025 - 77 \text{ (di ketahuai dari t tabel)}$$

$$= 1.991$$

Keterangan :

A :Tingkat Kepercayaan

Df : Degree of Freedom

N :Responden

K:Jumlah Variabel

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18,752	4,172			4,495	0,000
PSDM	0,092	0,122	0,084	4,760	0,031	
MOTIVASI	0,258	0,109	0,263	2,371	0,042	

Sumber : Data Sumber di Olah ,2025

Maka dapat dilihat pada tabel dari hasil uji t nilai signifikan dengan data yang diolah sebagai berikut :

- 1) Nilai sig < 0.05 X1 pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,031<0,05 dan t hitung > t tabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 4,760 >1.991 hasil uji parsial menyatakan bahwa sigifikasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah 0,031<0,05 dan nilai t hitung 4,760> 1.991 nilai t tabel 1.991 pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial mendapatkan hasil yang signifikan.
 - 2) Nilai sig < 0.05 X2 motivasi sebesar 0.042 <0.05 dan r hitung > r tabel, motivasi sebesar 2.371> 1.991 hasil uji parsial menyatakan bahwa signifikasi motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,042 < 0,05 dan nilai t hitung 2.371 > nilai t tabel 0.2630, artinya motivasi (X2) dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dan mendapatkan hasil signifikan.
- b. Uji F (Simultan)

Hipotesis yang dilakukan dalam uji ini adalah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) dan Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel di atas di ketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan Sig < 0.05 adalah sebesar 0,034< 0,05 dan f

hitung > f tabel sebesar $3.55 > 3.11$ hal ini tersebut dapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42,207	2	21,103	3,550	.034 ^b
Residual	457,793	77	5,945		
Total	500,000	79			

Sumber: Data Sekunder di Olah, 2025

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BNN DIY. Temuan ini sejalan dengan pendapat Fadili (2018) dan Noe (2020) yang menekankan bahwa pelatihan, pendidikan formal, dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Program pengembangan yang terarah—mulai dari pelatihan berbasis kebutuhan hingga metode seperti on the job training dan off the job training (Dessler, 2020)—terbukti mendukung peningkatan etos kerja, keterampilan, dan produktivitas pegawai sebagaimana digambarkan dalam manfaat pengembangan SDM menurut Hamali (2018). Bukti empiris ini menegaskan bahwa strategi pengembangan yang baik dapat mengubah kualitas sumber daya manusia menjadi lebih unggul dan siap menghadapi tuntutan organisasi.

Selain itu, motivasi pegawai juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. McClelland dalam Suwanto (2020) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan pendorong perilaku kerja, sedangkan As'ad (2018) menekankan pentingnya kemauan kerja yang dipengaruhi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif motivasi sejalan dengan konsep tersebut. Pegawai yang memiliki dorongan internal dan dukungan eksternal akan lebih bersemangat dan efektif dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang memfasilitasi kebutuhan motivasional, seperti pengakuan dan peluang pengembangan diri, menjadi faktor penting untuk menjaga kinerja yang optimal.

Kinerja sendiri, menurut Suwanto (2020) dan Sinambela (2016), merupakan hasil proses yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi. Temuan penelitian bahwa baik pengembangan SDM maupun motivasi berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai memperkuat konsep bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada faktor psikologis dan manajerial. Pengukuran kinerja yang melibatkan evaluasi atasan, rekan kerja, serta pencapaian target (Sinambela, 2016) menuntut pegawai memiliki kompetensi yang dibangun melalui pelatihan serta semangat kerja yang dipupuk lewat motivasi.

Lebih jauh, pengaruh simultan pengembangan SDM dan motivasi menunjukkan adanya sinergi antara peningkatan keterampilan dan dorongan internal. Strategi pengembangan yang disertai upaya memotivasi pegawai akan menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki komitmen tinggi. Metode seperti managerial on the job training, coaching, dan action learning (Dessler, 2020) akan lebih efektif bila diiringi sistem penghargaan atau pengakuan yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini menegaskan pentingnya kebijakan manajemen yang menggabungkan pelatihan berkelanjutan dengan upaya pemeliharaan semangat kerja.

Secara keseluruhan, keterkaitan antara tinjauan pustaka dan temuan empiris memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja pegawai BNN DIY tidak dapat dilepaskan dari kualitas pengembangan SDM dan tingkat motivasi mereka. Penerapan pelatihan yang terencana, pemberian kesempatan rotasi kerja, dan pengakuan terhadap pencapaian pegawai sejalan dengan teori yang ada dan terbukti meningkatkan produktivitas serta efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi BNN DIY untuk terus memperkuat program pengembangan karyawan dan strategi motivasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Pengembangan sumber daya manusia terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Secara bersama-sama, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arsyad. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. dinamika ekonomi manajemen , Yogyakarta,76.
- Arsyad , T. J. (2023). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Dinamika Ekonomi,Manajemen Dan Bisnis,Bandung, 4.
- As'ad., M. (2018). *Pengembangan motivasi,kesehatankerja,dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT X di bumi serpong damai*. Transparan,Jawa Barat. 61.
- BNNP, A. (2025, 3 20). 5. Diambil kembali dari <https://yogyakarta.bnn.go.id/>: <https://yogyakarta.bnn.go.id/>
- Cahyo, D. d. (2022). *pemikiran abraham maslow tentang motivasi dalam belajar*. Jakarta: Ambraham Maslow.

- Dessler, G. (2020). *Dasar-Dasar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pearson.
- Fadili, D. J. (2018). *Pengaruh pelatihan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja kinerja karyawan*. Jurnal Sumber Daya Manusia, Bandung 55-56.
- Ghozali, I. d. (2017). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Jakarta, 71.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Buku Seru, 8.
- Noe, R. A. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Bandung: McGraw-Hill.
- Sinambela, E. (2016). *Analisis Kinerja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis, Sumatera 56.
- Sugiarto, A. (2016). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*. Teknologi Informasi, Bandung .56.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung Alfabeta, 94.
- Sugiyono. (2017). *Merode Penelitia Kuantitatif*. Bandung ,Academic, 25-27.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M.Dr.Ir Sutopo.S.Pd . ALFABETA, CV, Yogyakarta 19*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Jakarta 96.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian*. Jakarta Alfabeta, 107.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi BMT EL-Raushan Tangerang*. Jennius, 3.
- Syukur, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD . Jurnal Magisma, Batam, 90-99*.