

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA pada  
KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN WAJO**

**Hajrah<sup>1</sup>, Muhammad Badar<sup>2</sup>**

Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar  
hajrahshaheerah@gmail.com<sup>1</sup>, badargallardo@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja terhadap pengembangan SDM pada kantor Dinas Kabupaten Wajo. penelitian ini mengkaji tentang adanya hubungan asosiatif antara variabel bebas dan variabel independen maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial, jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 70 Responden. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan SDM pada kantor Dinas Kabupaten Wajo

**Kata Kunci : Pengembangan SDM, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja**

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of education and training as well as work motivation on human resource development at the Wajo District Office. This study examines the existence of an associative relationship between independent variables and independent variables. This type of research is quantitative research using descriptive statistical analysis approaches and inferential statistics. The total population and sample in this study are 70 respondents. The results of the study show that the variables of education and training as well as work motivation affect the development of human resources at the Wajo District Office*

**Keywords: HR Development, Education and Training, Work Motivation**

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama pembangunan yang terdiri dari dimensi kuantitatif yaitu, jumlah dan struktur penduduk, dan dimensi kualitas, yaitu kualitas hidup penduduk. Selain itu, sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, termasuk kualitas manusia dan masyarakat Indonesia, serta pembangunan yang

**Hajrah, Muhammad Badar**

mendorong tercapainya disiplin nasional, yang dinyatakan dalam ketaatan pada hukum dan undang-undang. negara. norma dalam masyarakat.

Dampak dari Upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah perlunya meningkatkan mutu dari keseluruhan unsur Pendidikan baik sumberdaya manusianya maupun materialnya. Untuk meningkatkan mutu Pendidikan, unsur sumberdaya manusia, Pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, pimpinan suatu instansi Pendidikan harus memperhatikan dengan baik mnegnai manajemen sumberdaya manusia yang terlibat dalam Lembaga tersebut, tidak hanya pendidik, karyawan maupun staf, tetapi juga para peserta didik, public maupun orangtua, karena hanya dengan keinginan sumberdaya manusia yang dapat menunjang Lembaga untuk dimasa yang akan datang dalam meningkatkan mutu Pendidikan.

Pendidikan dan latihan memiliki peranan yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, meskipun bukanlah satu satunya metode yang digunakan. Hal penting lain yang dapat digunakan dalam rangka pengembangan Sumberdaya manusia adalah sebagaimana undang undang aparatur sipil negara memberikan rekomendasi untuk melakukan penataran, seminar seminar maupun kursus. Pengembangan sumberdaya manusia bisa juga dilakukan dengan cara melakukan pertukaran aparatur sipil negara dengan pihak pegawai swasta lainnya atau melakukan magang di instansi lain.

Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo sampai saat ini terus mengupayakan peningkatan sumberdaya manusia yang belum terlaksana dengan baik. Hal ini berpotensi menimbulkan permasalahan sebagai berikut : 1. Kompleksnya tugas manajerial yang menyibukkan, sehingga terkadang menafikkan perkembangan staf.

2. Minimnya rencana pelatihan yang akan dilakukan terkait dengan pengembangan SDM. 3. Pengalokasian anggaran untuk dialokasikan dalam melakukan pelatihan sangat minim sehingga kegiatan ini sering tertunda. 4. Keinginan pegawai untuk menuntut adanya pengembangan diri dengan pelatihan kurang memadai.

Selain pelatihan karyawan dan pendidikan lanjutan, motivasi kerja juga harus diperhatikan. Menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171), motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, dorongan, atau dorongan untuk berbuat atau bertindak. Memotivasi bawahan untuk bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang diberikan. Motivasi yang ada dalam diri manusia adalah kekuatan yang mengekspresikan perilaku yang baik untuk mencapai kepuasan diri dan secara aktif membimbingnya menuju tujuannya. Motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau bertindak guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi positif ketika Anda senang dan tertarik pada pekerjaan Anda, tetapi negatif ketika Anda bosan dan tertekan. Motivasi merupakan penggerak untuk melakukan aktivitas guna mencapai hasil yang terbaik seperti yang diharapkan. Jadi tidak mengherankan jika karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya berkinerja lebih baik. Untuk alasan ini, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat bekerja seperti yang diharapkan.

Menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing dengan kemampuan dan keinginan yang besar untuk lebih mengembangkan keterampilannya tidaklah mudah, diperlukan motivasi yang tinggi, motivasi diri. Menurut Mulyasa (2006), pegawai memegang peranan yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, karena tugas pokok pegawai adalah merencanakan, mengelola, melaksanakan dan

mengevaluasi kegiatan yang akan dilakukan. Motivasi kerja seorang karyawan rendah jika apa yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dilakukannya, seperti makanan, minuman, perumahan, udara, dan lain-lain. Kebutuhan untuk menjadi karyawan tidak terpenuhi. Karyawan masih belum merasa aman, belum merasa perlu terbebas dari bahaya yaitu dari resiko kecelakaan dan keselamatan kerja (Hutahaean dan Harefa, 2019). Karyawan membutuhkan kebutuhan sosial, teman, rasa memiliki, komunikasi, cinta dan kasih sayang, dan penerimaan dalam persatuan kelompok kerja dan masyarakat sekitar, dan karyawan juga membutuhkan harga diri dan pemenuhan diri agar dapat diterima dalam kehidupan kerja. lingkungan sosial (Mulyasa, 2006).

### **Metode Penelitian**

penelitian ini mengkaji tentang adanya hubungan asosiatif antara variabel bebas dan variabel independen maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Creswell (2014) menyatakan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan. Sampel dalam penelitian berhubungan dengan pengembangan SDM pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo adalah sebesar 70 orang. Mengingat jumlah populasi terbatas maka secara keseluruhan Pegawai dijadikan sampel.

Adapun rumusnya sebagai berikut :

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

Dimana : Y = Pengembangan SDM  
 X1 = Pendidikan dan Pelatihan  
 X2 = Motivasi Kerja  
 $\beta$  (1,2) = Nilai Koefisien Regresi  
 $\alpha$  = Nilai Konstanta  
 e = Margin error

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Pengaruh pendidikan dan Latihan dan motivasi kerja terhadap pengembangan SDM pada Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo. menggunakan teknik analisis regresi linear dengan Hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Kriteria               | B     | t-hitung | t-tabel | Sig   |
|------------------------|-------|----------|---------|-------|
| Konstan                | 0,180 | 0,482    | -       | 0,526 |
| Pendidikan dan latihan | 0,357 | 3,770    | 1,677   | 0,006 |
| Motivasi kerja         | 0,442 | 5,422    | 1,677   | 0,003 |

Sumber : Hasil analisis data SPSS

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,18, nilai signifikansi untuk variabel pendidikan dan latihan adalah 0,006, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003. Dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas memperoleh nilai  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ , hal ini menjelaskan keempat variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM ( $\text{sig} = 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,180 + 0,357X_1 + 0,442 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa : Nilai konstanta sebesar 0,18 menyatakan bahwa jika variabel independen pendidikan dan latihan, motivasi kerja ada, maka pengembangan SDM akan meningkat sebesar 0,18 satuan. selanjutnya nilai koefisien pendidikan dan latihan sebesar 0,35 menyatakan bahwa variabel pendidikan dan latihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo , atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor pendidikan dan latihan akan diikuti oleh kenaikan pengembangan SDM sebesar 0,35 satuan. Kemudian nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,44 menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor Motivasi Kerja akan diikuti oleh kenaikan pengembangan SDM sebesar 0,44 satuan.

### **Pembahasan**

Berdasarkan temuan diatas, disimpulkan bahwa Variabel semua variabel independent yang diteliti yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Pengembangan SDM pada Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo. Pembahasan dari masing masing variable sebagai berikut :

#### **1. Pendidikan dan Latihan berpengaruh terhadap Pengembangan SDM pada Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo**

Berkenaan temuan penelitian menunjukkan bahwa Hal tersebut terwujud dengan adanya Perencanaan SDM dalam sebuah pendidikan tentunya sangat berbeda dengan perencanaan SDM dalam dunia bisnis dan industri. Dalam dunia

bisnis dan biasanya disana terdapat divisi atau departemen yang khusus mengelola SDM.

Pengembangan SDM adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dikatakan Susanto (1997) bahwa asset organisasi terpenting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah SDM. Hal ini bermula pada kenyataan dimana manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan organisasi.

Dalam kaitan ini menurut Tjokrowinoto dkk. (2001) bahwa figur atau sosok sumberdaya manusia pada abad 21 adalah manusia-manusi yang memiliki kualifikasi sebagai berikut : (1) Memiliki wawasan pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan sikap atau perilaku (attitude) yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam suatu organisasi. (2) Memiliki disiplin kerja, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi. (3) Memiliki rasa tanggungjawab dan pengertian atau pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan kewajibannya sebagai aparat atau unsure manajemen organisasi. (4) Memiliki jiwa kemauan yang kuat untuk berprestasi produktif dan bersikap profesional. (5) Memiliki kemauan dan kemampuan untuk selalu mengembangkan potensi dan kemampuan diri pribadi demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi. (6) Memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang teknik maupun manajemen dan Rekrutmen. (7) Memiliki keahlian dan ketrampilan yang tertinggi dalam bidang tugas dan memiliki kemampuan alih teknologi. (8) Memiliki jiwa kewirausahaan (enterpreneurship)

yang tinggi dan konsisten (9) Memiliki pola pikir dan pola tindak yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya kerja organisasi. Pendidikan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi SDM, karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Menurut Spillane James. J (1994):”Salah satu masalah dalam mengembangkan SDM adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan Tenaga kerja yang cakap, terampil, memiliki skill tinggi dan pengabdian pada bidangnya(professional) menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing di pasaran global. Kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya.

## **2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan SDM pada Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo**

Pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka pegawai lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika pegawai telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat kinerja

Menurut Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat enam kriteria pokok untuk mengukur kinerja aparat yaitu sebagai berikut : (1) Quality, (2)

Quantity, (3) Timelines, (4) Cost-effectiveness, (5) Need for Supervision, dan (6) Interpersonal impact. Motivasi berasal dari bahasalatin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya baik rangsangan yang berada dalam diri sendiri maupun lingkungan. Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan atau akan berusaha mencari, menemukan atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa untuk bekerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan maka kesimpulan dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM pada Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM pada Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo.

## Bibliografi

- Alfia.1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Andrew E.Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Karya Remaja
- Atmodiwirio, Soebagio. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Buku Kedokteran
- AW. Widya. 1986.Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Sanyata Sumanasa Wira Sespim Polri, Bandung
- Awaloedin 1993. Menejemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. akarta. PT. Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Rekrutmen dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handayani, A. (2020). Analisis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada kantor dinas kepariwisataan Kabupaten Kepulauan Selayar (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Handoko, Hani, T. 1989. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Penerbit FE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Henry. Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YPKH.
- Herujito, Yayat M. 2001. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: P.T. Grasindo.
- Hill, Tosi, Carroll, SJ, 1997. Organizational Theory and Management: A Macro Approach, John Willey and Sons Inc, New York.
- Irawan, Prasety dkk, 1993. "Manajemen Sumber Daya Manusia ", STIA-LAN,Jakarta
- Jujun S. Suriasumantri 2000. Ilmu dalam Perspektif Moral, Sosial, dan Politik (2000: 6)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.  
Maslow, Abraham H. 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan SDM*, Mandar Maju, Bandung

Nurmawati, N. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Dimediasi Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin). Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta

Nasir, M., & Hafisah, N. (2022). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja)*. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-8.

Sayuti, 2007, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sulistiyani, Ambar Teguh, 2011. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.

Susilo, Martoyo, 1999, *Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Jakarta: Alfabeta

Syuhadak, Muh, 1995, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Gunung Agung, Jakarta

Wahjosumidjo. 2003. *Rekrutmen dan Motivasi*. Jakarta: Galia Indonesia.