
<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444

Vol. 12 No. 2 Februari 2023

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Made Sunada

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung, Indonesia

Email : madesunada108@gmail.com

Abstract

Changes in organizational environment increasingly complex and competitive so that human resources are the main asset of any organization as employees determine the success of the organization in achieving organizational goals. The development of quality human resources to support the success of management in the development of employee motivation is also needed in order to achieve labor productivity and job satisfaction of subordinates. Employee performance is the result of work accomplished person or group of people, in order to obtain the right employees - truly qualified according to the needs of the organization, and therefore researchers interested in doing research in PO. Puspa Jaya, Bandar Lampung. Problems faced by PO. Puspa Jaya is a transition position of the conductor becomes very slow drivers and outcomes should have been more than achieved. This is an indication of employee development at PO. Puspa Jaya Bandar Lampung less going well, so formulated problems "Is employee development and motivation affect the performance of employees at the PO. Puspa Jaya Bandar Lampung ". The hypothesis is employee development has positive influence on employee performance, motivation positive effect on employee performance and employee development and motivation to work together positive influence on employee performance. The calculation is based on the results of significant value employee development amounted to $0.002 < 0.05$ and motivational significance value of $0.000 < 0.05$. Also be obtained from the calculation of the probability of employee development and motivation on the performance of the PO. Puspa Jaya Bandar Lampung are 0.302 and 0.413. The conclusions in this study is the lack of employees in career advancement opportunities and the lack of coordination in the work. Suggestions researcher for the leadership of the PO. Puspa Jaya Bandar Lampung have to pay attention to in the development of human resources, providing opportunities to gain higher office, and improve coordination so that the performance of employees will increase

Keywords: Human Resource Development, Motivation and Performance

Abstrak

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif sehingga sumber daya manusia merupakan asset utama dari setiap organisasi karena pegawai menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan kualitas sumber daya manusia menunjang keberhasilan manajemen dalam pengembangan karyawan

dibutuhkan juga motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, agar memperoleh pegawai yang benar - benar qualified sesuai kebutuhan organisasi, oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian di PO. Puspa Jaya Bandar Lampung. Masalah yang dihadapi oleh PO. Puspa Jaya adalah transisi posisi kondektur menjadi supir sangat lambat dan pendapatan yang dicapai seharusnya lebih banyak dari yang dicapai. Hal ini menjadi indikasi pengembangan karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung kurang berjalan dengan baik, sehingga dirumuskan permasalahan “Apakah pengembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung”. Hipotesis yang diajukan adalah Pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai signifikan pengembangan karyawan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai signifikansi motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan juga didapat probabilitas pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung adalah 0,302 dan 0,413. Simpulan dalam penelitian ini adalah kurangnya kesempatan karyawan dalam peningkatan karir dan lemahnya koordinasi dalam berkerja. Saran peneliti untuk pimpinan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung harus memperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia, memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, dan meningkatkan kemampuan koordinasi sehingga kinerja para karyawan akan semakin meningkat

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mengisyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses (Guo et al., 2014). Peran manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin penting, sehingga mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendaya gunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal (Swandari, 2003). Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang dikembangkan yaitu manajemen sumber daya manusia (Gjinovci, 2013).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian manajemen secara makro yang mengatur manusia/pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim maupun individu (Owusu, 2012).

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan asset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai kebutuhan organisasi (Zameer et al., 2014). Untuk memperoleh pegawai yang mempunyai pegawai yang diharapkan, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh

pegawai yang benar-benar *qualified* sesuai kebutuhan organisasi (Kulkarni, 2013). Menurut Andrew F. Sikula dalam (Adihtia., 2012)

“Pengembangan mengacu pada staf dan personel adalah proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manejer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”.

Dalam menunjang keberhasilan manajemen dalam pengembangan karyawan dibutuhkan juga motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahan. Menurut (Bangun, 2012) “Motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur”.

Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Prety, 2014). Jadi, motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah bagaimana kemampuan perusahaan mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi. Penilaian kerja dapat membantu menumbuhkan motivasi dan peningkatan mutu karyawan, maka dukungan dari atasan dan semua pihak sangat diperlukan agar lebih efektif (Isnaini, 2012).

Menurut (Bangun, 2012) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja dapat ditingkatkan untuk menunjang perkembangan perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal peneliti melihat PO. Puspa Jaya Bandar Lampung dalam menjalankan perusahaannya mengalami kemajuan yang sangat pesat yang ditunjukkan dengan jumlah kendaraan dan karyawan yang banyak. Oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian di PO. Puspa Jaya Bandar Lampung.

PO. Puspa Jaya Bandar Lampung berdiri pada tanggal 31 Oktober 1980, didirikan oleh I Ketut Narya yang merupakan seorang transmigran asal Bali yang di tempatkan di Lampung. PO. Puspa jaya Bandar Lampung merupakan perusahaan keluarga yang memulai usahanya di bidang transportasi. Pada awal usahanya, perusahaan hanya memiliki satu armada bus dengan trayek Banjit-Tanjung Karang dengan menggunakan nama PO. Puspa Sari atas persetujuan PO. Puspa Sari Denpasar. Seiring dengan berjalan waktu, usaha transportasi ini mendapat sambutan baik dari masyarakat. Perusahaan dapat berkembang dengan sangat baik, sehingga rute atau trayek tujuan bus dapat dikembangkan ke beberapa tujuan. Tidak hanya di dalam propinsi saja melainkan sampai luar propinsi. Atas inisiatif keluarga besar, pada tanggal 31 Oktober 1992 perusahaan memisahkan diri dan membangun usaha mandiri dengan nama PO. Puspa Jaya Bandar Lampung. Berkat ketekunan dan keuletannya, perusahaan dapat bertahan bahkan berkembang pesat terutama di provinsi Lampung hampir disetiap Kabupaten, kemudian di Tahun 1994 mulai menggunakan armada bus AC dengan trayek awal Lampung – Denpasar seiring dengan permintaan pasar di Tahun 2000 PO. Puspa Jaya Bandar Lampung juga menggunakan bus kelas *eksekutif* dengan rute Lampung – Yogya, Solo, Wonogiri dan bus kelas Patas AC untuk rute Lampung – Semarang, Solo, Ponorogo dan Blitar. PO. Puspa Jaya Bandar Lampung tidak hanya melayani Reguler tetapi juga Melayani Pariwisata dengan dibentuknya Divisi Pariwisata Untuk memenuhi Permintaan konsumen. Saat ini PO Puspa Jaya Bandar Lampung sudah memiliki 205 armada, baik bus besar maupun yang medium.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jumlah Unit Kerja/Jabatan Pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung Pada Tahun 2014

No.	Unit Kerja / Jabatan	Jumlah (orang)
1	Manager	1
2	Sekretaris	1
3	Bendahara	1
4	Supir Dan Kondektur AKDP	270
5	Supir Dan Kondektur AKAP	210
6	Staf (Agen) Dan Mekanik	27
Jumlah		510

Sumber : PO. Puspa Jaya Bandar Lampung, 2014

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung pada Tahun 2014 berjumlah 510 karyawan dan dalam teknis kerjanya manager berkoordinasi kesemua karyawan. Data juga menunjukkan jumlah supir dan kondektur AKDP dan AKAP sangat banyak berjumlah 480 karyawan, hal ini disebabkan transisi posisi kondektur menjadi supir sangat lambat. Hal ini menjadi indikasi pengembangan karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung kurang berjalan dengan baik.

Beberapa jenis transportasi yang bergerak dalam jasa yang ditawarkan oleh PO. Puspa Jaya dan rata-rata pendapatan pada Tahun 2014 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Pendapatan Bersih Rata-rata PO. Puspa Jaya Bandar Lampung Pada Tahun 2014

No	Jenis Transportasi (Bus)	Pendapatan / hari (Rp)	Pendapatan Setelah Dikurangi Biaya-Biaya (Rp)
1.	AKDP	7.000.000 – 10.000.000	210.000.000 – 300.000.000
2.	AKAP	6.000.000 – 9.000.000	180.000.000 – 270.000.000
3.	Pariwisata	-	20.000.000 – 30.000.000
JUMLAH			410.000.000 – 600.000.000

Sumber : PO. Puspa Jaya Bandar Lampung, 2014

Pada Tabel 2 dapat dilihat jenis transportasi/bus yang dioperasikan oleh PO. Puspa Jaya Bandar Lampung pada jenis AKDP, AKAP dan Pariwisata pada Tahun 2014. Data diatas menunjukkan jumlah pendapatan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung pada Tahun 2014 berkisar Rp 410.000.000 – Rp 600.000.000.

Berdasarkan tiga jenis transportasi yang dioperasikan oleh PO. Puspa Jaya Bandar Lampung rincian pendapatan pada Tahun 2014 yang seharusnya dicapai dari AKAP dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Pendapatan Yang Seharusnya Dicapai PO. Puspa Jaya Bandar Lampung

AKAP	JK	HT	JP	P	UO	LK	K	LB	PSD/B
Executive	30	270K	3	24.300K	15.600K	8.700K	5.220K	3.480K	104.400K
PATAS	43	250K	3	32.250K	15.600K	16.650K	9.990K	6.660K	199.800K
Jumlah									304.200K

Sumber : PO. Puspa Jaya Bandar Lampung, 2014

Keterangan :

- JK : Satu Kali Pemberangkatan
- HT : Harga Tiket
- JP : Jumlah Pemberangkatan
- P : Pendapatan
- UO : Uang Operasional
- LK : Laba Kotor
- K : Kompensasi

LB : Laba Bersih

PSD/B : Pendapatan Seharusnya Dicapai/Bulan

Pada Tabel 3 menunjukkan pendapatan rata-rata seharusnya dicapai PO. Puspa Jaya Bandar Lampung jenis transportasi AKAP pada tahun 2014 berjumlah Rp. 304.200.000, namun dalam kenyataannya pendapatan masih dibawah pendapatan.

Table 3 dapat dilihat pendapatan rata-rata yang seharusnya dicapai, dengan demikian dapat dibandingkan pendapatan yang seharusnya dicapai dengan yang dicapai oleh PO. Puspa jaya Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4

Rincian Dan Perbandingan Pendapatan Seharusnya Diterima Dengan Pendapatan Yang Diterima PO. Puspa Jaya Bandar Lampung Pada Tahun 2014

No	BUS	SKP (Rp)	UO (Rp)	LK (Rp)	K (Rp)	LB (Rp)	PSD/B (Rp)	PYD (Rp)
1.	AKAP	56.550K	31.200K	25.350K	15.210K	10.140K	304.200K	270.000K
2.	AKDP	20.000K	5.000K	15.000K	2.085K	12.915K	387.450K	300.000K
3.	Pariwisata	13.000K	3.000K	10.000K	3.300K	6.700K	201.000K	30.000K
Jumlah							892.650K	600.000K

Sumber: PO. Puspa Jaya Bandar Lampung, 2014

Keterangan:

SKP : Satu Kali Pemberangkatan

UO : Uang Operasional

LK : Laba Kotor

K : Kompensasi

LB : Laba Bersih

PSD/B : Pendapatan Seharusnya Dicapai/Bulan

PYD : Pendapatan Yang Dicapai

Tabel 4 menunjukkan pendapatan seharusnya dicapai PO. Puspa Jaya Bandar Lampung yang tidak sesuai dengan pendapatan perusahaan. Pendapatan perusahaan yang belum maksimal akan menyebabkan berkurangnya pendapatan yang seharusnya diperoleh pihak perusahaan.

Kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung tidak sama, sesuai dengan jabatannya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5

Daftar Kompensasi Sesuai jabatan Karyawan PO. Puspa Jaya Pada Tahun 2014

NO	Jabatan	Kompensasi/Trip
1.	Staf/Agen	2.300.000
2.	Mekanik	2.300.000
3.	Supir	7%
4.	Kondektur	4%

Sumber : PO. Puspa Jaya Bandar Lampung, 2014

Tabel 5 dapat dilihat kompensasi yang diterima oleh karyawan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung tidak sama sesuai jabatannya karena supir dan kondektur menggunakan persentase dari pendapatan kotoranya. Perbedaan kompensasi membuat pendapatan supir dan kondektur tidak terbatas sesuai dengan hasil yang diperoleh, sehingga menjadi motivasi berorientasi kinerja. Karyawan staf/mechanik menerima kompensasi sebesar Rp 2.300.000 per bulan. Bayaran yang diterima supir adalah 7% dari pendapatan kotor dan 4% untuk kondekturnya.

Jam kerja efektif karyawan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung pada Tahun 2014 dapat dilihat pada Tabel 6 selama 12 bulan.

Tabel 6
Hari Kerja, Jam Kerja, Total Waktu kerja, Hari Kerja Yang hilang Dan Waktu Kerja
Efektif Karyawan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung Tahun 2014

BULAN	HK (hari)	JK (jam)	TWK (jam)	HKYH (hari)	WKE (jam)	JKPH (jam)	JKEP (jam)	JKEYD (jam)
Januari	25	545	13625	496	13129	10	136250	131290
Februari	23	545	12535	546	11989	10	125350	119890
Maret	24	545	13080	727	12353	10	130800	123530
April	25	545	13625	546	13079	10	136250	130790
Mei	24	545	13080	414	12666	10	130800	126660
Juni	24	545	13080	546	12534	10	130800	125340
Juli	25	545	13625	496	13129	10	136250	131290
Agustus	24	545	13080	546	12534	10	130800	125340
September	23	545	12535	371	12164	10	125350	121640
Oktober	24	545	13080	257	12823	10	130800	128230
November	25	545	13625	310	13315	10	136250	133150
Desember	25	545	13625	249	13376	10	136250	133760
Rata-rata							132162.5	127575.8

Sumber : PO. Puspa Jaya Bandar Lampung, 2014

Keterangan :

- HK : Hari Kerja
- JK : Jam Kerja
- TWK : Total Waktu Kerja (HK x JK)
- HKYH : Hari Kerja Yang Hilang (TWK – WKE)
- WKE : Waktu Kerja Efektif (TWK – HKYH)
- JKPH : Jam Kerja Perhari
- JKEP : Jam Kerja Efektif Perusahaan (TWK x JKPH)
- JKEYD : Jam Kerja Efektif Yang Dicapai (WKE x JKPH)

Tabel 6 menunjukkan jam kerja efektif perusahaan yang tidak sesuai dengan jam kerja yang dicapai oleh karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung. jam kerja efektif karyawan yang belum maksimal akan menyebabkan kerugian pada pihak perusahaan, baik dari segi finansial maupun operasional karena perusahaan harus memperbaiki pengembangan dan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan jam kerja efektifnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif dengan interpretasi yang bersifat kualitatif (Yuliani, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Penelitian ini dilaksanakan di PO. Puspa Jaya Bandar Lampung Metode Pengumpulan Data adalah Metode Kuesioner, Metode Interview dan Metode Dokumentasi.

Dalam penulisan ini digunakan metode analisis data sebagai berikut :

1. Uji Normalitas,
2. Regresi Linier Berganda
3. Uji F

Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen (pengembangan karyawan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen (pengembangan karyawan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

4. Uji t

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0 ; \beta_2 = 0$ (Variabel independen secara individu tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

$H_1 : \beta_1 \neq 0 ; \beta_2 \neq 0$ (Variabel independen secara individu berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

2. Level of signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$

3. Kriteria pengujian

4. Perhitungan nilai t *Sebt hitung* β

Dimana:

b = koefisien regresi variabel

Se = standar error koefisien regresi variabel

B = koefisien beta

5. R2 (Koefisien Determinasi)

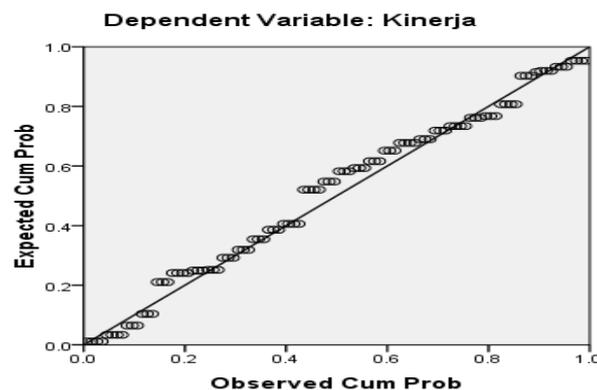
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Kemudian untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan *p-value* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika *p-value* > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1

Grafik Normalitas Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 6, 2015

Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik ini berdistribusi normal, karena letaknya berada di garis distribusi normal, dan tak jauh dari garis distribusi normal.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja secara bersama – sama dilakukan Uji Fisher (Uji F). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	366.538	2	183.269	32.380	.000 ^a
Residual	549.022	97	5.660		
Total	915.560	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 6, 2015

Berdasarkan uji F pada Tabel 13 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$). Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak. Ini berarti hipotesis yang menyatakan pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung dapat diterima.

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel- variabel independen pengembangan karyawan (X_1), motivasi (X_2), terhadap variabel dependen kinerja (Y). Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 14 berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	16.275	3.375		4.822	.000
Pengembangan	.292	.092	.302	3.184	.002
Motivasi	.344	.079	.413	4.353	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 6, 2015

Berdasarkan Tabel 14 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Ha_1 Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon_i$$

$$= 16,275 + 0,302X_1 + \varepsilon_i$$

$$Ha_2 Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \varepsilon_i$$

$$= 16,275 + 0,413X_2 + \varepsilon_i$$

$$Ha_3 Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_i$$

$$= 16,275 + 0,302X_1 + 0,413X_2 + \varepsilon_i$$

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 14 diketahui nilai signifikan pengembangan karyawan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai signifikansi motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ keduanya memiliki mempunyai nilai lebih kecil dari 0,05. Dari perhitungan juga didapat probabilitas

pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung adalah 0,302 dan 0,413 atau sebesar 30,2% dan 41,3%.

Hasil uji T pada penelitian ini dapat dijelaskan:

1. Variabel pengembangan karyawan (X1) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel pengembangan karyawan (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak atau pengembangan karyawan(X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, dan mempunyai pengaruh positif (koefisien regresi 0,302) yang berarti apabila variabel pengembangan karyawan meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat.
2. Variabel motivasi (X2) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel motivasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak atau motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (koefisien regresi = 0,413), yang berarti motivasi akan meningkatkan skor kinerja 0,413 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara bersama-sama, yang ditunjukkan dengan perubahan variabel independen pengembangan karyawan(X_1), motivasi (X_2) akan diikuti oleh variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada proporsi yang sama.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.388
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan			

Tabel 4 menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel independen pengembangan karyawan (X_1), motivasi (X_2) terhadap kinerja(Y) dengan (R^2) sebesar 0,400 hal ini berarti sumbangan variabel X (pengembangan karyawan dan motivasi) berperan dalam mempengaruhi setiap penambahan variabel Y (kinerja) 40 % dan 60 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi dinilai memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Pengembangan Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F pada tabel 43 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$). Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak. Ini berarti hipotesis yang menyatakan pengaruh pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung dapat diterima.

Rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Ha_1 Y = 16,275 + 0,302X_1 + \varepsilon_i$$

Hasil uji T pada penelitian ini dapat dijelaskan seperti berikut ini:

Variabel pengembangan karyawan (X1) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel pengembangan karyawan (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak atau pengembangan karyawan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, dan mempunyai pengaruh positif

(koefisien regresi 0,302) yang berarti apabila variabel pengembangan karyawan meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat.

Menurut Andrew Sikula dalam (Adihtia., 2012) pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Sedangkan menurut (Bangun, 2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu”.

Berdasarkan hasil statistik yang dikaitkan dengan teori peneliti gunakan untuk menjawab penelitian ini menyebutkan bahwa pengembangan karyawan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002, nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini berarti penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung.

Analisis Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F pada tabel 43 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$). Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak. Ini berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 43 diketahui nilai signifikan motivasi sebesar $0,000 < 0,05$, mempunyai nilai lebih kecil dari 0,05. Dari perhitungan juga didapat probabilitas motivasi terhadap kinerja adalah 0,344 atau sebesar 34,4%.

Rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Ha_2 Y = 16,275 + 0,413X_2 + \epsilon_i$$

Menurut Siagian dalam (Engkoswara & Komariah, 2010) motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut (Darsono dan Siswandoko, 2011) kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan hasil statistik yang dikaitkan dengan teori peneliti gunakan untuk menjawab penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini berarti penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung.

Analisis Pengaruh Pengembangan (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji F pada tabel 43 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$). Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak. Ini berarti hipotesis yang menyatakan pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 43 diketahui nilai signifikan pengembangan dan motivasi sebesar 0,002 dan $0,000 < 0,05$, mempunyai nilai lebih kecil dari 0,05. Dari perhitungan juga didapat probabilitas pengembangan dan motivasi terhadap kinerja adalah 0,302 dan 0,344 atau sebesar 30,2% dan 34,4%.

Rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Ha_3 Y = 16,275 + 0,302X1 + 0,413X2 + \varepsilon_i$$

Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan dikaitkan dengan teori sehingga dapat disimpulkan variable bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak. Ini berarti penelitian ini mendukung hipotesis pengembangan karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu pengembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung.

Kesimpulan secara simultan Pengembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung. Hasil olah data dan pembahasan penelitian yang dapat disampaikan untuk memperjelas kesimpulan deskriptif pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PO. Puspa Jaya Bandar Lampung.

Berdasarkan uji F pada tabel 13 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$). Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan uji T Variabel pengembangan karyawan (X1) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha= 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel pengembangan karyawan (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak atau pengembangan karyawan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, dan mempunyai pengaruh positif (koefisien regresi 0,302) yang berarti apabila variabel pengembangan karyawan meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat. Berdasarkan hasil statistik yang dikaitkan dengan teori peneliti gunakan untuk menjawab penelitian ini menyebutkan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002, nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau pengembangan karyawan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, yang berarti apabila variabel pengembangan karyawan meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PO. Puspa Jaya. Berdasarkan uji F pada tabel 13 nilai probabilitas (Sig. F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$). Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak.

Berdasarkan uji T variabel motivasi (X2) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel motivasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak atau motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (koefisien regresi = 0,350), yang berarti motivasi akan meningkatkan skor kinerja 0,350 satuan. Berdasarkan hasil statistik yang dikaitkan dengan teori peneliti gunakan untuk menjawab penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Kinerja Karyawan yang berdasarkan uji F pada tabel 13 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$). Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan dipengaruhi oleh kinerja. Variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel pengembangan karyawan (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karyawan dan motivasi secara signifikan dan mempunyai pengaruh positif (koefisien regresi 0,302) yang berarti apabila variabel meningkat.

BIBLIOGRAFI

- Adihitia. (2012). *"Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan"* Skripsi. Padang: Universitas Andalas.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4(2), 42–58.
- Darsono dan Siswandoko, T. (2011). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21"*. Jakarta: Universitas Krisnadwipayana.
- Engkoswara, A. K., & Komariah, A. (2010). Administrasi pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Gjinovci, A. (2013). The role of performance assessment in development of human resource and in Incomes of the organization. *European Scientific Journal*, 9(8), 43–54.
- Guo, Y., Liao, J., Liao, S., & Zhang, Y. (2014). The mediating role of intrinsic motivation on the relationship between developmental feedback and employee job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(5), 731–741.
- Isnaini. (2012). *"Pengaruh Kepuasan Dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja"*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kulkarni, P. P. (2013). A literature review on training & development and quality of work life. *Researchers World*, 4(2), 136.
- Kurniawan, Hendra. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Monis, Herald, Sri. 2011. "Employee Satisfaction With Career Development Practices: A Comparative Study Of Indian And Foreign MNC BPO Firms". *Journal of Arts Science & Commerce* ISSN 2229-4686
- Owusu, T. (2012). Effects of motivation on employee performance: A case study of Ghana commercial bank, Kumasi zone. *Unpublished MBA Thesis, Kwame Nkrumah University of Science. Kumasi, Ghana.*
- Prety, Sekar. (2014). *"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro"*. Skripsi. Lampung: Unila.
- Swandari, F. (2003). Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 93–102.

Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *Quanta*, 2(2), 83–91.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.

**Copyright holders:
Made Sunada (2023)**

**First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)**

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

