

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO) CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi syarat – syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

OLEH :

SARFIKA YANTI
1305160028



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

SARFIKA YANTI. Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

Tujuan penelitian ini: untuk menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan./ Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karyawan dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengembangan karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0,000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengembangan karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pengembangan Karyawan, Motivasi Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbi' alamin,

segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, yang
manusia sehingga manusia dapat berpikir dan merasakan segalanya

.Satu dari sekian banyak nikmatnya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul

“Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan” .Iniguna melengkapituga –

tugas sertadimanamerupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-1 (S1)

di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta

tidak lupashalawat beriring salampenulisharibahkan kepada Nabikita Muhammad

SAW yang

telah membawarilah kepada umat manusia dan membawamanusia dari alam kegelapa

n menuju kealam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini,

tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan,

semangat maupun pengertian yang

diberikan kepada penulis selam ini. Pada kesempatan ini,

penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak

yang telah membantudalam penyusunan skripsi ini :

1. Terimakasih yang sebesar – besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Timbul Hamdandan Ibunda Sri Dewi yang tiada henti – hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moral maupun materi kepada penulisi serta doanya yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulisi. Tak lupa kepada kakakku tersayang Nurlia Sari S.kom yang selalunya memberikan motivasi dan selalunya mampu menjadikannya tempat istirahat dan melepas penat yang luar biasa. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan keberkahanNya untuk kalian.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.SI, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Sis selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Sis selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Sis selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Sis selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Siselaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Prgawai dan Staf PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang telah banyak membantu penulis selama ini.
11. Buat yang terkasih Muhammad Sholeh ST ,terimah kasih telah memberi saya motivasi dan dorongan dalam mengerjakan skripsi ini sejak awal maupun sampai skripsi ini terselesaikan.
12. Sahabat – sahabatterbaik Risma Zahra, Novi Widiya, Rika Safitri, Ema Wati, Rika Sari Devi, Nurhalima, Suri Mustika Dewi, Alfina Sari Nasution, Rizki Khairunnisa yang telah memberikandukungan, semangat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada seluruh mahasiswa/i seperjuangan Manajemen A pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang senantiasa memberikandukungan, semangat dan kerjasama yang baik selama ini dalam perkuliahan.

Penulis menyadari penulis skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dalam hal ini sangat mengharapkan saran, kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantudalam penyelesaian skripsi ini, yang

tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga segala amal dan kebaikan mendapat balasan dari ALLAH SWT serta di berikan keselamatan dunia dan akhirat, amin ya rabba 'alami.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Desember 2016

Hormat Penulis

SARFIKA YANTI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
1. Batasan Masalah	4
2. Rumusan Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
c. Indikator – Indikator Kinerja.....	9
2. Pengembangan Karyawan.....	12
a. Pengertian Pengembangan Karyawan.....	12

b.	Tujuan dan manfaat pengembangan karyawan	14
c.	Indikator Pengembangan Karyawan	17
3.	Motivasi	19
a.	Pengertian Motivasi	19
b.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	20
c.	Teori – teori Motivasi.....	23
d.	Indikator Motivasi.....	24
B.	Kerangka Konseptual	25
C.	Hipotesis	27
BAB III	METODE PENELITIAN.....	28
A.	Pendekatan Penelitian	28
B.	Definisi Operasional.....	28
C.	Populasi dan Sampel	31
D.	Teknik Pengumpulan Data	32
E.	Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A.	Hasil Penelitian	42
1.	Deskripsi Data Responden	42
a.	Karakteristik Responden	43
b.	Hasil Variabel Penelitian	45
B.	Pembahasan.....	50
1.	Uji Asumsi Klasik	50
2.	Regresi Linier Berganda	54
3.	Pengujian Hipotesis	55

C. Temuan Hasil Penelitian	58
1. Pengaruh Pengembangan karyawan	
Terhadap Kinerja.....	58
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	58
3. Pengaruh Pengembangan karyawan dan Motivasi.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Pengembangan	28
Tabel III – 2	Indikator Motivasi	29
Tabel III – 3	Indikator Kinerja	29
Tabel III-4	Waktu Penelitian.....	30
Tabel III – 5	Penentuan strata sampel	31
Tabel III – 6	Skala Likert	32
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan	34
Tabel III.8	Uji Validitas Motivasi	34
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	35
Tabel IV-1	Skala Likert	42
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV-5	Tabulasi Jawaban Responden Pengembangan karyawan.....	45
Tabel IV-6	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi	47
Tabel IV-7	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja	49
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV.9	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV.10	Uji t	55
Tabel IV.11	Uji F	56
Tabel IV.12	Uji Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar IV.1	Normal P-Plot.....	51
Gambar IV.2	Grafik Scater Plot	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Sutrisno 2010, hal. 170). Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara 2011, hal. 67).

Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya adalah melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar benar – benar memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan 2009, hal. 69).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai 2013, hal. 837).

Adanya motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja juga sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno 2009, hal. 110).

Pada perusahaan PT.Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan. Perusahaan ini merupakan perusahaan milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan, yang menyediakan sarana dan prasarana kepelabuhan dalam rangka mendorong kelancaran arus kapal laut, angkutan penumpang, dan pengiriman barang. Masalah – masalah yang terjadi dalam perusahaan mengenai kinerja karyawan adalah masih ditemukan beberapa karyawan yang menunda pekerjaan sehingga hasil kerja yang belum memuaskan. Timbulnya masalah yang berkaitan dengan pengembangan karyawan dan motivasi yang diberikan. Seperti halnya hasil riset awal yang dilakukan oleh peneliti memperlihatkan masalah pengembangan karyawan yang dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan adalah dengan berbagai cara misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Berdasarkan survei pendahuluan yang penulis lakukan masih terdapat beberapa permasalahan di bidang pengembangan dan pemberian motivasi, seperti belum dilakukan evaluasi terhadap pegawai yang

sudah mengikuti diklat (alumni peserta diklat), sehingga pegawai yang mengikuti diklat belum memperoleh promosi jabatan maupun pengembangan potensinya. Dalam hal, motivasi yang diberikan oleh pimpinan masih dianggap kurang sehingga karyawan kurang mendapatkan yang lebih yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti ingin meneliti terkait pengembangan karyawan dan motivasi yang diberikan terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan dengan judul penelitian **“Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan”**

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan dalam pengelolaannya tidak luput dari suatu permasalahan. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan ditemukan masalah yang di hadapi perusahaan yaitu :

1. Program pengembangan sumber daya manusia yang belum terkelola dengan baik.
2. Belum dilakukan evaluasi terhadap pegawai yang sudah mengikuti Diklat (alumni peserta Diklat).
3. Masalah yang terkait dengan motivasi yaitu masih terdapat karyawan yang kurang bekerja keras sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas masalah-masalah yang ada hanya dibatasi pada pengembangan karyawan dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor pengembangan karyawan dan motivasi pada seluruh karyawan tetap pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dirumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut :

- a. Apakah Pengembangan Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan ?
- b. Apakah Pemberian Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan ?
- c. Apakah Pengembangan Karyawan dan pemberian motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan.

- c. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karyawan dan pemberian motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis, bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas.
- b. Manfaat praktisi, bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktisi. Memberikan masukan kepada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan untuk mengambil langkah – langkah yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia dan pemberian motivasi kerja.
- c. Manfaat Selanjutnya

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis untuk mengetahui lebih dalam tentang fakto-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, juga dapat terjun langsung pada perusahaan yang bersangkutan sehingga mengaplikasikan teori yang diperoleh serta mengetahui sampai seberapa jauh kesamaan antara teori yang diterima dengan praktek dilapangan dan Sebagai sarana informasi bagi pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* sering diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh dalam berorganisasi. Kinerja tercapai apabila harapan yang terpenuhi melalui peluang – peluang luas yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut dikemukakan pengertian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2013, hal.548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009, hal.94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Miner dalam Sutrisno (2010, hal.170) kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah diungkapkan diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja selalu terkait kepada hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat dinilai dari berbagai bentuk perilaku nyata seberapa jauh ia mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakannya pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong

diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siapa secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2011, hal. 176-177) yaitu :

- 1) Efektifitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin kerja
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut :

- 1) Efektifitas efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.

- 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- 3) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

- 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011, hal.75) indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

- 3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan – kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati – hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupunsikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Indikator kinerja menurut Wibowo (2007, hal.77) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau Sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya :

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberi kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disentesif.

7) Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kinerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan

kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu, dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Pengembangan Karyawan

a. Pengertian Pengembangan Karyawan

Beberapa ahli mengartikan pengembangan karyawan dalam berbagai istilah yang berbeda – beda. Beberapa ahli menafsirkan pengembangan sama dengan latihan (*iraining*) untuk usaha – usaha peningkatan maupun keterampilan karyawan. Pendapat lain mengatakan bahwa pengembangan sama dengan pendidikan dan lebih diarahkan untuk karyawan. Menurut Hasibuan (2009, hal.29) menyatakan :”Pengembangan (*development*) adalah suatu untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal.350) menyatakan:”Pengembangan adalah usaha – usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini”.

Dari perihal diatas dapat diketahui bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu usaha yang ditunjukkan untuk memajukan pegawai sehingga dapat merubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan umum maupun kemampuannya.

Menurut Sudirman (2017, hal.45) pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian berbagai kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Menurut Hasibuan (2009, hal.77) kegiatan organisasi atau manajemen yang ditunjukkan untuk melaksanakan program pengembangan pegawai dapat melalui dua metode, yaitu pendidikan dan latihan. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja, sehingga mereka dapat lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan Latihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, sikap yang layak.

Berdasarkan dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Sebagai contoh para akuntan sekarang memerlukan pemahaman kemampuan dan programasi komputer. Pengembangan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bila karyawan menjadi lebih terlatih, terdidik, dan lebih ahli, mereka mempunyai perasaan berguna dan percaya diri lebih besar. Mereka juga menjadi lebih bernilai dihadapan rekannya dan masyarakat.

Dalam pengertian pengembangan karyawan ini akan mencakup pengertian pendidikan dan latihan. Sehingga untuk lebih menjelaskan hal ini penulis akan mengutip beberapa pengertian pengembangan yang mencakup pendidikan dan latihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli dibidang

manajemen personalia. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2009, hal.69) adalah “Education is concerned with increasing general knowledge understanding of our total environment. Training concerned with increasing knowledge and skill in particular job”. Dapat diartikan sebagai berikut : “pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkungan secara menyeluruh. Latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan kecakapan seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.”

b. Tujuan dan manfaat pengembangan karyawan

Tujuan perusahaan (organisasi) akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas – tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu meningkatkan kemampuan kerja karyawan, teknologi sebab efisiensi dan efektifitas perusahaan sangat tergantung kepada baik buruknya pengembangan karyawan perusahaan itu sendiri.

Karyawan yang kurang memiliki yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih – lebih karyawan yang baru akan bekerja tersendat – sendat, pemborosan bahan, waktu dan faktor produksi yang lain akan dipakai oleh golongan karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan bidang kerjanya). Menurut Hasibuan (2009, hal.70) tujuannya: “Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan”.

Tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal – hal berikut :

- 1) Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan, dan mengurangi ausnya mesin – mesin.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin – mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan kinerjanya lebih baik.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skillnya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Balas jasa (gaji, upah intensif, dan benefis) karyawan akan meningkat karena kinerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih – lebih karyawan baru) akan bekerja bersendat – sendat. Pemborosan bahan, waktu, dan faktor produksi yang lain

akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup akan bidang kerjanya. Pemborosan – pemborosan ini akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain pengetahuan karyawan harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat sesuatu yang merugikan usaha – usaha pencapaian tujuan dengan sukses.

c. Indikator Pengembangan Karyawan

Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu pengembangan sikap juga harus diusahakan dalam pengembangan karyawan.

Menurut Hasibuan (2009, hal.83-84) indikator pengembangan diantaranya adalah :

- 1) Kinerja karyawan
- 2) Kedisiplinan karyawan
- 3) Absensi karyawan
- 4) Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin
- 5) Tingkat kecelakaan karyawan
- 6) Tingkat kerja sama karyawan
- 7) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Adapun penjelasannya :

- 1) Kinerja karyawan

Apabila kinerja atau produktifitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik.

2) Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3) Absensi karyawan

Kalau absensi karyawan setelah mengetahui pengembangan karyawan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

4) Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin – mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode ini cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

5) Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi perlu disempurnakan.

6) Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

7) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan – keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama harus semakin serasi, sasaran yang dicapai harus semakin besar, ketegangan – ketegangan semakin berkurang, serta kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Banyak pengertian yang diberikan para ahli untuk mendefinisikan tentang motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi. Semua yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Hal ini bukan berarti bahwa semua perilaku yang terdapat pada seseorang akan dapat diramalkan, tetapi perilaku seseorang pada dasarnya mempunyai penyebabnya yang diketahui telah mendorong orang tersebut telah berperilaku sedemikian rupa. Menurut Agustini (2011, hal.31) menyatakan “ Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab”.

Menurut Rivai (2013, hal.837) menyatakan “Motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka”. Menurut Mangkunegara (2017, hal.61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi

perusahaan. Menurut Samsudin (2010, hal.281) menyatakan bahwa “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya perusahaan secara baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan baik.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang, akan dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal.116) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas 2 faktor yaitu : Faktor Intern dan Faktor Ekstern.

Berikut penjelasannya :

1. Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi yang meliputi : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari – hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk bekerja.

c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain dan untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang lebih giat lagi dalam bekerja agar dirinya bisa mendapatkan apa yang ingin dicapainya misalnya saja keinginan untuk menjadi pimpinan ketua atau kepala dalam perusahaan yang dijalaninya saat ini.

2. Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dari penjelasan diatas dapat dibuat kesimpulan yaitu setiap manajer harus memberikan motivasi baik itu positif dan negative agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik – baiknya dan mencapai hasil yang memuaskan untuk perusahaan maka dengan begitu karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya selama diperusahaan tersebut.

c. Teori – teori Motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal.121) teori – teori motivasi dikelompokkan dua aspek yaitu :

- 1) Teori kepuasan
- 2) Teori motivasi proses

Berikut penjelasannya :

- 1) Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

- 2) Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori – teori kebutuhan seperti yang diuraikan diatas. Teori – teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

d. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun Indikator – indikator motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2011, hal.111) meliputi :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita – cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan dan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasannya :

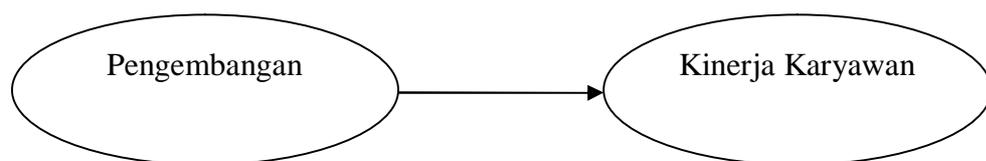
- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepandan rencanakan hal tersebut.
- 3) Tingkatan cita – cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi kerja dan keseriusan tugas, yaitu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan – kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan kegiatan – kegiatan untuk memperoleh tujuan .

- 7) Hubungan dan rekan kerja, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Pengembangan terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karyawan dilakukan karena adanya keinginan dan usaha melatih serta mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kerjanya. Menurut Samsudin (2010, hal.107) “pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan”. Karena adanya pengembangan karyawan diperusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin besar, efisien dan produktifitasnya juga semakin baik. Hasil dari penelitian Sonny Hersona (2012) menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerawang.



2. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

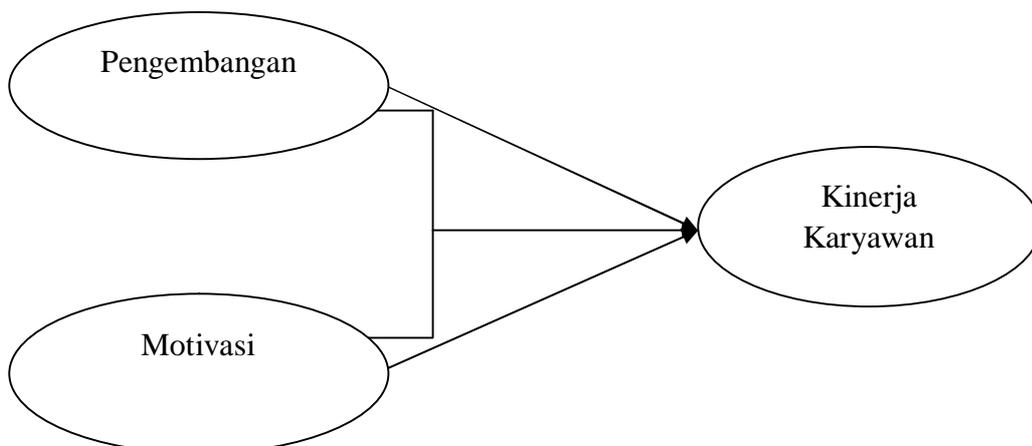
Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam perusahaan, akan menciptakan suatu keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan dan keinginan untuk dapat memiliki. Dimana motivasi dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013, hal.837) menyatakan “motivasi adalah

dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka”. Hasil dari penelitian Leonardo Agusta (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya.



3. Hubungan pengembangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya pengembangan karyawan dan motivasi yang baik terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian Chandra Rizqi Barkah (2005) menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Ciamis.



Gambar II-1 Kerangka Konseptual Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan.
3. Karyawan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variable terikat, adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang pengembangan karyawan dan motivasi.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah bertujuan untuk meliha sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya.

1. Pengembangan (X1)

Mahis dan Jackson (2006, hal.350) menyatakan bahwa “Pengembangan adalah usaha – usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas diluar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini .” Menurut Hasibuan (2009, hal.83-84) indikator pengembangan diantaranya adalah :

Tabel III-1

No	Indikator pengembangan
1	Kinerja karyawan
2	Kedisiplinan karyawan
3	Absensi karyawan
4	Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
5	Tingkat kecelakaan karyawan
6	Tingkat kerja sama karyawan
7	Kepemimpinan dan keputusan manajer

2. Motivasi (X2)

Menurut Rivai (2013, hal.837) menyatakan bahwa “Motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka”. Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2011, hal. 111) adalah sebagai berikut:

Tabel III – 2

No	Indikator Motivasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita – cita yang tertinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih
8	Pemanfatan Waktu

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2011, hal.9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2011, hal.75) sebagai berikut :

Tabel III - 3

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan
4	Sikap

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan, yang beralamat di jalan Medan berada di Jl. Sumatera No. 25 B.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan desember 2017 sampai Maret 2017, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table jadwal kegiatan penelitian dibawah ini.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun															
		Desember 2017				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengumpulan data	■	■														
2.	Pengajuan judul		■														
3.	Pengumpulan teori			■													
4.	Pembuatan proposal				■	■	■										
5.	Bimbingan proposal					■	■	■									
6.	Seminar proposal								■								
7.	Pengolahan data									■	■	■					
8.	Analisis data													■	■	■	
9.	Sidang skripsi																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal.80) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan yang berjumlah 183 orang”.

Tabel III – 5
Penentuan strata sampel

No	DEVISI	POPULASI	SAMPEL
1	Devisi Sdm & Umum	20 orang	11 orang
2	Devisi Keuangan	14 orang	5 orang
3	Devisi Tehnik	21 orang	8 orang
4	Devisi Teknologi Informasi	4 orang	1 orang
5	Devisi Ubm	23 orang	8 orang
6	Devisi Pelayanan Pelanggan	13 orang	5 orang
7	Devisi Bisnis Terminal	29 orang	11 orang
8	Devisi Sistem Manajemen	4 orang	1 orang
9	Devisi Logistik	4 orang	1 orang
10	Devisi Bisnis Kapal	47 orang	17 orang
11	Devisi Pangkalan Susu	4 orang	1 orang
JUMLAH		183 orang	65 orang

Sumber PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

2. Sampel

Sugiyono (2010, hal.81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah sebanyak 65 orang”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{183}{1 + (183 \cdot 0,1^2)} = 65$$

Dimana :

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan 10%)

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008, hal.192). Kuesioner (Angket) ini diberikan kepada responden secara langsung.

Objek peneliti yaitu kinerja karyawan PT. Pelabuhan IndonesiaI (persero) Cabang Belawan dengan menggunakan metode skala *Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel III – 6
Skala Likert

Pernyataan	Point
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian yaitu :

a. Validitas Data Instrumen

Uji validitas adalah suatu pengujian terhadap setiap data pertanyaan yang terdapat dalam angket, dimana uji validitas itu menunjukkan tingkat ketepatan (kevaliditasan) suatu data dimana dianggap nyata (valid) dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Untuk mengukur setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Berikut ini uji validasi dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010, hal.183)

Dimana :

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penguji validitas suatu item instrumen valid jika nilai korelasinya adalah positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan taraf

signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*) ≤ 0.05 maka butir instrumen valid, jika nilai sig (*2tailed*) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid.

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap Pengembangan Karyawan (X_1) maka diperoleh data berikut ini :

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,395	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,446	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,551	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,456	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,635	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,462	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,350	0,240	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,457	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,358	0,240	0,003<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,388	0,240	0,004<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.7 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,635 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap Motivasi (X_2) maka diperoleh data berikut ini :

Tabel III.8
Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,622	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,567	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,440	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,381	0,240	0,002<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,595	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,744	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,561	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,618	0,240	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 10	0,553	0,240	0,000<0,05	Valid
---------------	-------	-------	------------	-------

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.8 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 1 dengan skor total 0,622 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka diperoleh data berikut ini :

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,446	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,483	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,489	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,433	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,569	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,423	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,327	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,535	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,432	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,333	0,240	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,569 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument

penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. (Azuar Juliandi dan Irfan 2013, hal.86)

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r	=	Realibilitas instrument (<i>Cronbach Alpha</i>)
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
σ_b^2	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians total

Kriteria pengujian realibilitas sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien realibilitas > 0,60 maka instrument memiliki realibilitas yang baik.
- Jika nilai koefisien realibilitas < 0,60 maka instrument memiliki realibilitas yang kurang baik.

Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronnbach alpha*. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal.86) dilakukan bila nilai *Cronnbach alpha* >0,60.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan karyawan	,681	10
Motivasi	,700	10
Kinerja	,685	10

2. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam peneliti ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini .

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2010, hal.192)

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ dan b ₂	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X ₁	= Pengembangan karyawan
X ₂	= Motivasi

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} < 0,10$ semua dengan $\text{VIF} > 10$.

c. Uji Heteroskedastis

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut heteroskedastis. Ada tidaknya heteroskedastis dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

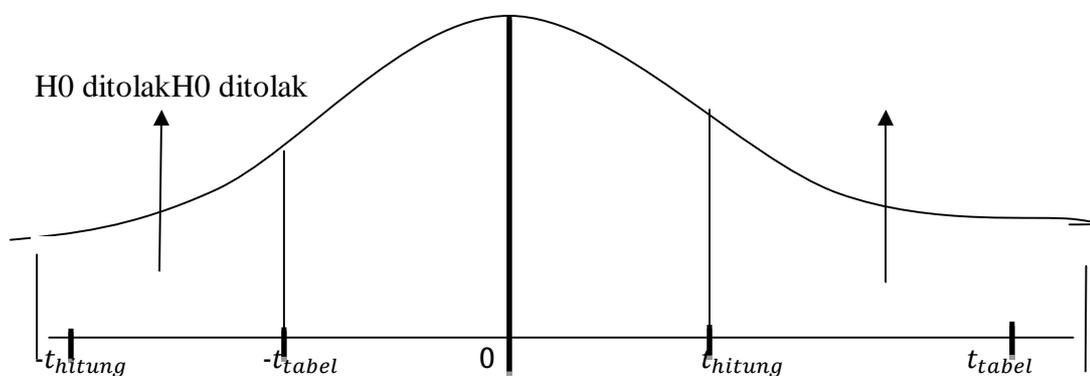
Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata/tidak hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 194)

Dimana :

t = nilai t_{hitung}
 r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan
 n = jumlah sampel



Kriteria :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F (Simultan)

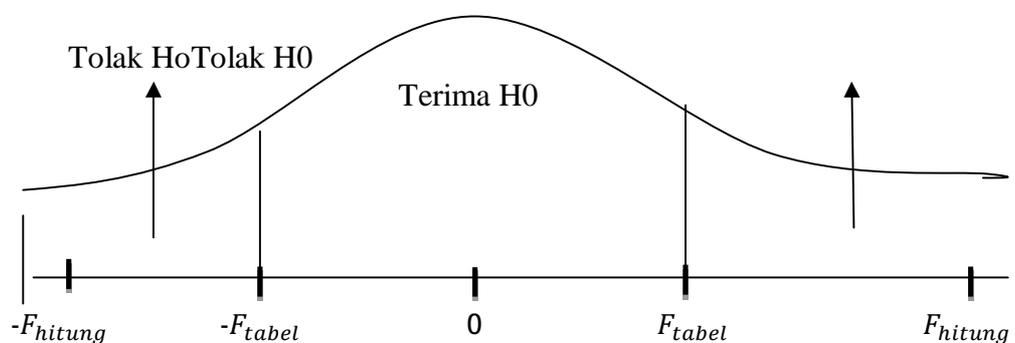
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dalam ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas X_1 (Pengembangan Karyawan) dan X_2 (Motivasi) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

$$F_h = \frac{R^2 k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 185)

Dimana:

- R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah anggota sampel



Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan tidak ada Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2008, hal.210)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien Variabel bebas dengan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 65 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 66 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	51 orang	78%
	Jumlah	65 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 51 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan kinerja karyawan.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	45%
2	30 tahun ke atas	36 orang	55%
	Jumlah	65 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan diPT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	53 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	65 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 53 orang (85%).Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan lebih banyak berpendidikan S1.Dengan demikian bahwa karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan memiliki karakteristik pendidikan cukup.tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Hasil Variabel Penelitian

1) Variabel Pengembangan karyawan (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengembangan karyawan dan angket yang peneliti sebarakan yaitu :

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Pengembangan karyawan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	48	31	48	2	3	1	2	0	0	65	100
2	20	31	23	35	15	23	7	11	0	0	65	100
3	10	15	26	40	17	26	10	15	2	3	65	100
4	1	2	22	34	30	46	11	17	1	2	65	100
5	8	12	37	57	17	26	3	5	0	0	65	100
6	16	25	36	55	12	18	1	2	0	0	65	100
7	27	42	29	45	5	8	4	6	0	0	65	100
8	11	17	49	75	2	3	2	3	1	2	65	100
9	9	14	37	57	14	22	3	5	2	3	65	100
10	25	38	31	48	7	11	2	3	0	0	65	100

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden saya selalu mengikuti perkembangan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja saya, responden menjawab setuju 57%.
- 2) Jawaban responden tentang untuk meningkatkan kinerja saya, saya senantiasa menjaga kedisiplinan, penyelesaian kerja dan target kerja sesuai

dengan yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 43%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga waktu kehadiran baik kedatangan maupun pulang kerja responden menjawab setuju 74%.
- 4) Jawaban responden tentang saya merasa bertanggung jawab terhadap segala peralatan dan perlengkapan kantor, responden menjawab setuju 57%.
- 5) Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja mengawasi dengan ketat pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja (K3), responden menjawab sangat setuju 49%.
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan dan rekan kerja sejawad ditempat saya bekerja selalu bekerja sama untuk menyelesaikan tanggung jawab tugas – tugas baik rutin maupun isendental, responden menjawab setuju 48%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat saya bekerja adil dan bijaksana dalam memutuskan setiap permasalahan, responden menjawab sangat setuju 48%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki inisiatif untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 43%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu mengedepankan efisiensi dalam dalam menggunakan fasilitas-fasilitas dan perlengkapan kantor, responden menjawab setuju 49%.

10) Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja fasilitas dan perlengkapan kantor menunjang karyawan untuk dapat berprestasi dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 49%.

2) Variabel Motivasi (X₂)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Motivasi dan angket yang peneliti sebarakan yaitu :

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	17	41	63	9	14	2	3	2	3	65	100
2	9	14	42	65	10	15	4	6	0	0	65	100
3	12	18	39	60	12	18	2	3	0	0	65	100
4	6	9	41	63	16	25	2	3	0	0	65	100
5	31	48	31	48	2	3	1	2	0	0	65	100
6	20	31	22	34	16	25	7	11	0	0	65	100
7	10	15	25	38	18	28	10	15	2	3	65	100
8	1	2	22	34	30	46	11	17	1	2	65	100
9	7	11	37	57	18	28	3	5	0	0	65	100
10	24	37	32	49	7	11	2	3	0	0	65	100

Sumber :Pengolahan data menggunakan SPSS (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban Saya selalu bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju 63%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha bekerja dengan baik karena ditperusahaan tempat saya bekerja memberikan sistem jenjang karir yang jelas, responden menjawab setuju 65%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai prestasi kerja sesuai dengan cita-cita yang saya inginkan responden menjawab setuju 60%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dan lebih baik, responden menjawab setuju 63%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan pekerjaan saya, responden menjawab setuju 48%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, responden menjawab setuju 48%.
- 7) Jawaban responden tentang Terjalannya kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja, responden menjawab setuju 34%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju 48%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu merasa aman dalam melakukan setiap pekerjaan diperusahaan tempat saya bekerja, responden menjawab setuju 57%.
- 10) Jawaban responden tentang saran dan kritik dari rekan kerja membuat anda bekerja lebih baik, responden menjawab sangat setuju 49%.

3) Variabel Kinerja(Y)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan dan angket yang peneliti sebarakan yaitu :

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	25	37	57	11	17	1	2	0	0	65	100
2	28	43	28	43	5	8	4	6	0	0	65	100
3	12	18	48	74	2	3	2	3	1	2	65	100
4	9	14	37	57	14	22	3	5	2	3	65	100
5	24	37	32	49	7	11	2	3	0	0	65	100
6	19	29	31	48	11	17	3	5	1	2	65	100
7	31	48	30	46	4	6	0	0	0	0	65	100
8	12	18	28	43	11	17	6	9	8	12	65	100
9	19	29	32	49	10	15	3	5	1	2	65	100
10	32	49	29	45	4	6	0	0	0	0	65	100

Sumber :Pengolahan data menggunakan SPSS (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, responden menjawab setuju 57%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 43%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan responden menjawab setuju 74%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu menetapkan target dalam bekerja, responden menjawab setuju 57%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dalam hari kerja, responden menjawab sangat setuju 49%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, responden menjawab setuju 48%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, responden menjawab sangat setuju 48%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja, responden menjawab sangat setuju 43%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya, responden menjawab setuju 49%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain dalam waktu bekerja, responden menjawab sangat setuju 49%.

B. Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

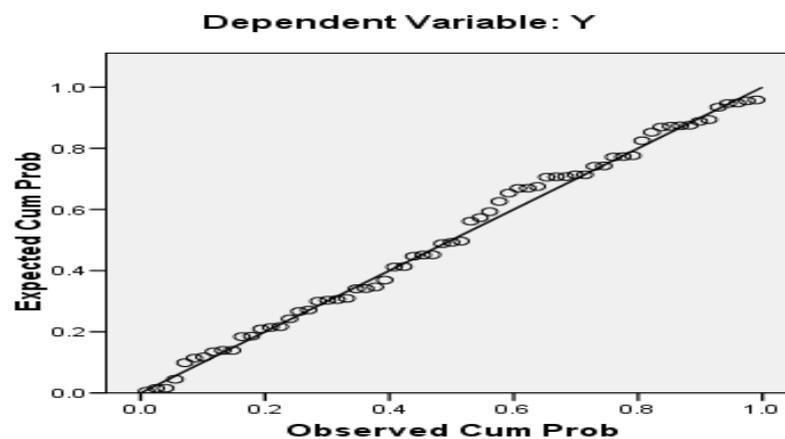
Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Normal P-Plot

Sumber : Data Penelitian SPSS Diolah 2017

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005, hal. 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,440	3,742		5,996	,000		
X1	,738	,134	,808	5,507	,000	,499	2,004
X2	,498	,111	,659	4,492	,000	,499	2,004

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah 2017

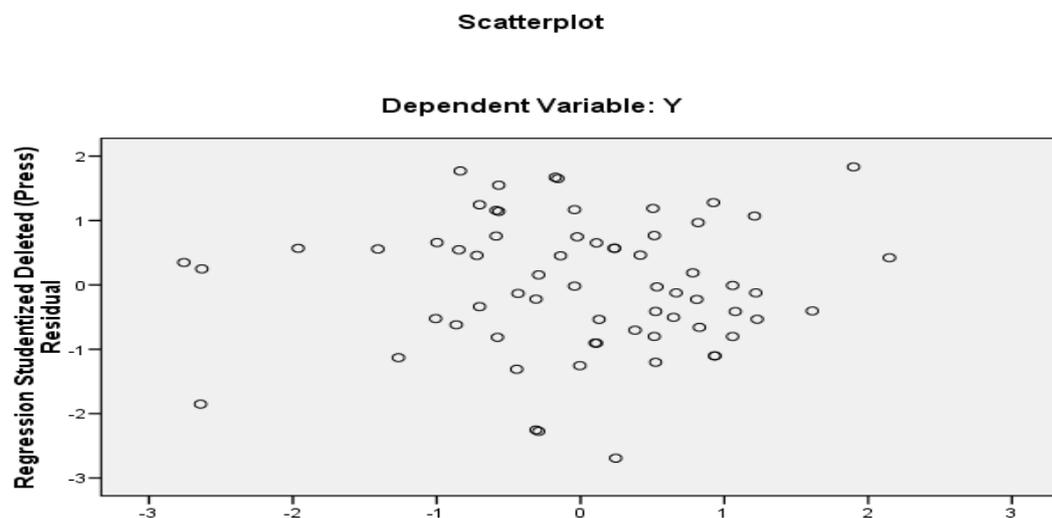
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai $VIF < 10$ hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah

terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pengembangan karyawan dan motivasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV.9
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,440	3,742		5,996	,000
X1	,738	,134	,808	5,507	,000
X2	,498	,111	,659	4,492	,000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 22,440 + 0,738X_1 + 0,498X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah :

1. 22,440 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karyawan dan motivasi adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 22,440.
2. 0,738 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karyawan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah 73,8%
3. 0,498 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah 49,8%

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.10
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,440	3,742		5,996	,000
X1	,738	,134	,808	5,507	,000
X2	,498	,111	,659	4,492	,000

Sumber : Datadiolah SPSS 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah $65 = 65-2=63$ adalah 1,66

1) Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengembangan karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengembangan karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.11
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,498	2	103,249	15,518	,000(a)
	Residual	412,518	62	6,654		
	Total	619,015	64			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak .kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja.

a. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = \text{Koefisien Determinasi}$$

$$r_{xy} = \text{Koefisien Korelasi Berganda}$$

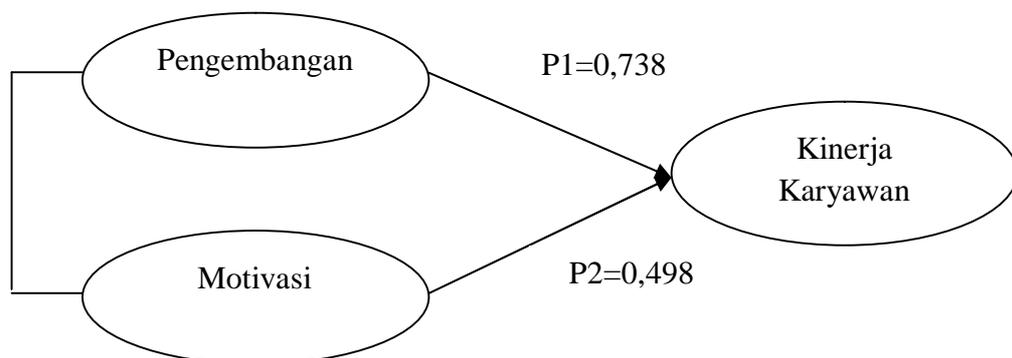
Tabel IV.12
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,578(a)	,334	,312	2,57944	1,432

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.312 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi sebesar 31,2% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.



Dari kerangka diatas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karyawan memiliki nilai tertinggi dalam mempengaruhi variabel kinerja dibandingkan nilai dari pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja.

C. Temuan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan karyawan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengembangan karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja.

Pengembangan karyawan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. . Sebagaimana penelitian ini didukung oleh teori Mathis dan Jackson (2006, hal. 350) menyatakan pengembangan adalah usaha – usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan meningkatkan kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Hal itu dikarenakan pengembangan karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya pengembangan karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.008 (Sig 0.008 < α 0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2009, hal.121) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, motivasi sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja,

Dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat.

Edy Sutrisno (2009, hal. 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

3. Pengaruh Pengembangan karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak .kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Pengembangan karyawan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Pengembangan karyawan yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain pengembangan karyawan, motivasi juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh pengembangan karyawan, komitmen organisasi dan kinerja.

Pengembangan karyawan dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Pengembangan karyawan adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain pengembangan karyawan yang mempengaruhi kinerja, motivasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh pengembangan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan pengembangan karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan motivasi peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan
3. Ada pengaruh signifikan pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat pengembangan karyawan agar menciptakan kinerja karyawan yang baik
2. Motivasi pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Azuar Juliandi. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Aulia Grafika
- Agustini Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*, Sumatera Utara: Madenatera
- Hasibuan, Melayu SP . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasa*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedelapan. Bandung : Rosda
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2006). *Human Resources Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Sudirman .(2014). *Manajemen Pelatihan*. Cetakan Pertama. Medan : UNIMED PRESS
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy (2010). *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana
- Tim Penyusun (2009) , *Pedoman Penulisan Skripsi* , Medan : FE - UMSU
- Wibowo (2007) *Manajemen Kinerja* . Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari Teori ke Praktik (edisi I)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Jurnal:

Chandra Rizqi Barkah. (2005). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit PT. BRI Cabang Ciamis”.

Leonardo Agusta. (2013). “Pengaruh Penelitian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya”.

Puguh Dwi Cahyono dkk. (2011). “ Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang)”.

Rohman (2009) dan Brahmasari dkk. (2007). “ Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” .

Sonny Herson, (2012). “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada badan kepegawaian Daerah Kabupaten Kerawang”.

Tranggona dan Kartika .(2008). “ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.