

# PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA(SDM), KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA(SDM), DAN MOTIVASI TERHADAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR ARTA SERUNI

Oleh:

Nama Mahasiswa : Tia Aulia 182010202149

Dosen Pembimbing : Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2024

# Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka Panjang suatu organisasi dalam masyarakat global, karena kurangnya sumber daya yang dapat dipercaya dapat menghambat kapasitasnya untuk menjalankan fungsinya secara efisien. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjamin bahwa bahwa sumber daya manusia dialokasikan secara efektif pentingnya memberikan pelatihan dan Pendidikan.

Fokus dari pengembangan sumber daya manusia berada pada peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap perilaku setiap individu sehingga mereka dapat memenuhi kewajiban pekerjaan secara efisien ditempat kerja . kualitas pendukung dari keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya adalah kompetensi yang akan berkaitan dengan standart mengidentifikasi kinerja yang luar biasa dalam konteks tertentu atau ditempat kerja . Untuk menjamin sumber daya manusia yang unggul dalam kategori baik, harapan kinerja BPR Arta seruni didasarkan pada derajat kompetensi yang dibutuhkan

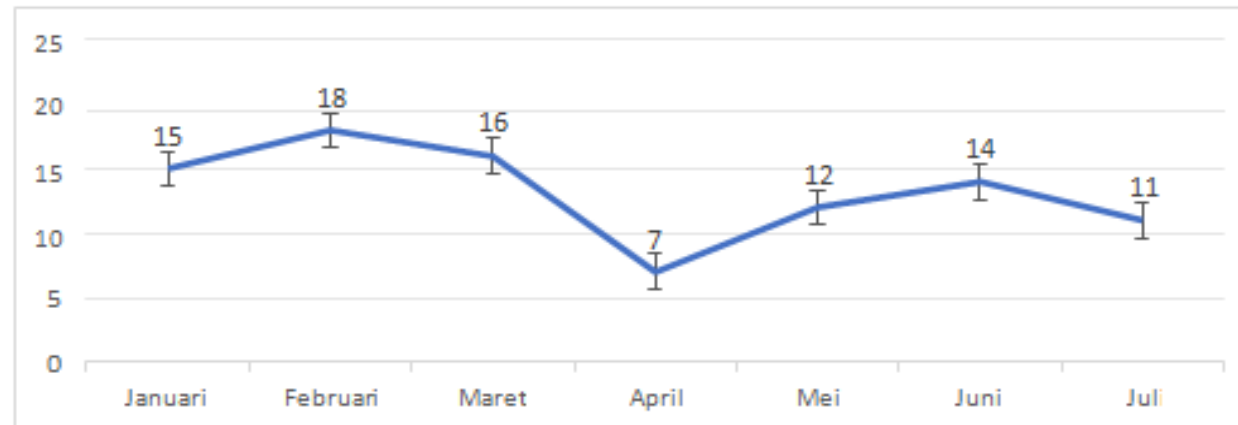
Motivasi dan pengembangan sumber daya manusia adalah komponen penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan agar bisnis tetap berjalan dengan sesuai ,karena dengan motivasi dapat mempengaruhi penciptaan, pengarahan, dan pemeliharaan lingkungan

# Fenomena

Menurut penelitian, pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan tetapi tidak terhadap kinerja karyawan [7][8].

Studi tersebut menemukan bahwa, sementara pengetahuan sumber daya manusia sangat meningkatkan kinerja karyawan, pengetahuan itu juga tidak memiliki pengaruh berarti pada kinerja [9][10]. Studi tersebut menemukan bahwa kinerja karyawan meningkat pesat jika dimotivasi, namun motivasi hanya memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja [11][12].

Berikut adalah tabel data produktivitas karyawan mengenai perolehan nasabah ditahun2024.



# Pendahuluan ( GAP )

Berdasarkan hasil kutipan acuan penelitian terdahulu dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu” menunjukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu dan motivasi manusia secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja Pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu . Sedangkan hasil uji f berarti pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Batu. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Berdasarkan hasil kutipan acuan penelitian terdahulu dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Sendang Artha Mandiri Di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun” menunjukan bahwa tidak ada kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan pada musim semi KSP Artha Mandiri Kabupaten Wungu. situasi ini dapat dikatakan tidak berbeda dari efek pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada musim semi KSP Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Madiun.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

**Rumusan Masalah** : Berdasarkan latar belakang penelitian maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

apakah pengembangan sumber daya manusia (SDM), kompetensi sumber daya manusia(SDM), dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

**Pertanyaan Penelitian** : Apakah terdapat pengaruh tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM), kompetensi sumber daya manusia(SDM), dan motivasi terhadap kinerja karyawan ?

# Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research), Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. BRP ARTA SERUNI sebanyak 60 orang. “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, tidak lebih dari 60 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel yang diteliti sebanyak 60 karyawan yang bekerja di PT. BRP ARTA SERUNI.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Alat pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya uji asumsi klasik akan dilakukan peneliti sebagai persyaratan sebelum uji hipotesis. Dalam pengujian asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

# Hasil Penelitian

## UJI VALIDITAS

Tabel2UjiValiditas

Variabel	Item	r hitung	r-kritis	Kesimpulan
Pengembangan SDM (X1)	X1.1	0,668	0,30	Valid
	X1.2	0,800		Valid
	X1.3	0,715		Valid
	X1.4	0,701		Valid
Kopetensi SDM (X2)	X2.1	0,717	0,30	Valid
	X2.2	0,806		Valid
	X2.3	0,739		Valid
	X2.4	0,501		Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,624	0,30	Valid
	X3.2	0,663		Valid
	X3.3	0,776		Valid
	X3.4	0,531		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,699		Valid
	Y2	0,607		Valid
	Y3	0,528		Valid
	Y4	0,529		Valid

Sumber:Hasilolahdata,2024

## UJI REABILITAS

Tabel3UjiRealibilitas

Variabel	NilaiAlpha Cronbach	NilaiKrisis	Keterangan
PengembanganSDM(X1)	0.786	0,60	Reliabel
Kompetensi SDM (X2)	0.767		Reliabel
Motivasi(X3)	0.749		Reliabel
Kinerjakaryawan(Y)	0.674		Reliabel

Sumber:Hasilolahdata,2024

# Hasil Uji Asumsi Klasik

## UJI NORMALITAS

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>ab</sup>	.0000000	.0000000
	1.60042314	2.33336179
Most Extreme Differences	.084	.063
	.062	.0125
	-.084	-.208
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber: Hasil olah data, 2024

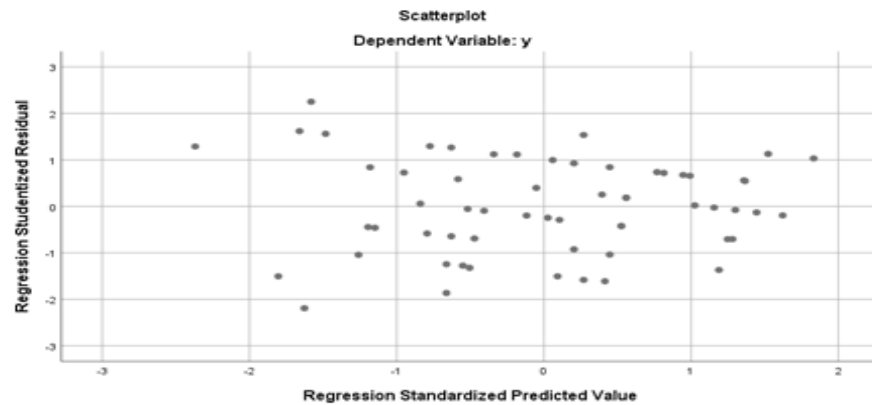
## UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan SDM (X1)	.994	1.006
Kompetensi SDM (X2)	.976	1.024
Motivasi (X3)	.978	1.022

# Hasil Uji Asumsi Klasik

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## UJI AUTOKORELASI

Tabel 6 Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	RSquare	AdjustedRSquare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 <sup>a</sup>	.612	.064	1.643	1.778

Sumber: Hasil olah data, 2024

# Hasil Uji

## UJI LINIER BERGANDA

Tabel 7 Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.517	3.549		6.626	.040
PengembanganSDM(X1)	.201	.113	.112	1.888	.038
KompetensiSDM(X2)	.264	.118	.178	1.697	.024
Motivasi(X3)	.284	.122	.296	2.322	.034

Sumber: Data Diolah SPSS 2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,517 + 0,01X_1 + 0,264X_2 + 0,284X_3 + e.$$

## UJI PARSIAL (UJI-T)

Tabel 8 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.517	3.549		6.626	.040
PengembanganSDM(X1)	.201	.113	.112	1.888	.038
KompetensiSDM(X2)	.264	.118	.178	1.697	.024
Motivasi(X3)	.284	.122	.296	2.322	.034

Sumber: Data diolah SPSS 2024

# Hasil Uji

## UJI SIMULTAN (UJI-F)

**Tabel 9 Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.063	3	6.354	4.355	.041
	Residual	51.120	56	2.699		
	Total	70.183	59			

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 <sup>a</sup>	.612	.064	1.643	1.778

Sumber: Data diolah SPSS 2024

# Kesimpulan dan Saran

Menurut penelitian, pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan, dan motivasi semuanya memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan di PT. BRP ARTA SERUNI. Interaksi aspek-aspek ini menciptakan suasana kerja menyenangkan, yang meningkatkan kinerja Karyawan. Penelitian Ini menggaris bawahi pentingnya pengembangan sumber daya manusia, keterampilan, dan motivasi dalam memenuhi target kinerja karyawan.

