

The Influence of Human Resource Development (HR), Human Competency (HR), and Motivation on Employee Performance at PT. BPR Arta Seruni

[Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Arta Seruni]

Tia Aulia ¹⁾, Rifdah Abadiyah ^{*2)}

¹⁾Progam Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Progam Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi : rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract.. *This study aims to determine and analyse the partial influence of human resource development (HR), human resource competence (HR), and motivation on employee performance. The type of research in the preparation of this thesis is explanatory research (eplanatory research), with a population of 60 employees at PT BRP ARTA SERUNI. This research uses sampling techniques using total sampling techniques with a total of 60 respondents. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the t test and F test. The results of the study state that Human Resource Development has a significant effect on employee performance, human resource competence has a significant effect on employee performance and motivation has a significant effect on employee performance and simultaneously Human Resource Development, human resource competence and motivation have a significant effect on employee performance.*

Keywords. *Human Resource Development, Competence, Motivation, Employee Performance*

Abstract. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM), kompetensi sumber daya manusia(SDM), dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (eplanatory research), dengan populasi yaitu karyawan di PT. BRP ARTA SERUNI yaitu sebanyak 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menyatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi sumber daya manusia (SDM) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Keywords. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi serta mempunyai peran utama dalam setiap organisasi, walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka dari itu, kegiatan pengembangan SDM tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat, dan bersaing pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pengembangan SDM merupakan fundamental bagisetiap pegawai atau karyawan[1]. Dalam setiap lembaga pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-

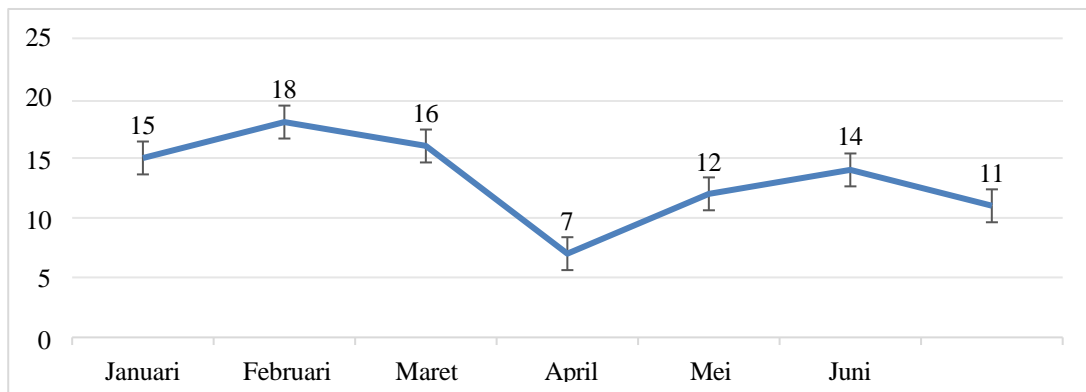
tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya. Suatu organisasi atau lembaga memiliki faktor penting yaitu Sumber Daya Manusia yang pengetahuan, keahlian, dan kemampuannya dapat dimanfaatkan dari dalam diri individunya.[2]

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang ditinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan merupakan sarana tepat serta solusi terbaik untuk mengatasi bisnis di masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.[3] Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia [4]. Pada BPR arta seruni pengembangan sumber daya manusia belum optimal hal ini terbukti dengan minimnya pelatihan yang diberikan perusahaan, terutama pada karyawan baru, hal ini menjadi pertimbangan penting untuk Perusahaan agar memberikan pelatihan yang maksimal, sehingga sumber daya manusia pada BPR arta seruni menjadi sumber daya manusia yang unggul dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik.

Selain Pengembangan sumber daya manusia ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi sumber daya manusia, kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektifitas atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya[5]. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan BPR arta seruni untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, agar sumber daya manusia BPR arta seruni menjadi sumber daya manusia yang unggul.

Selain pengembangan Sumber Daya Manusia, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan [6]. Motivasi sangat penting bagi berlangsungnya organisasi, organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, pada kondisi dilapangan BPR arta seruni belum memberi motivasi yang maksimal pada karyawan sehingga tidak ada hal yang mendorong dari internal karyawan sehingga motivasi yang diberikan harus lebih tinggi pula dan karyawanpun menanggapi baik hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan akan memilih menerima hal-hal yang bersifat merangsang pekerjaan dari pada yang bersifat tekanan seperti mentaati aturan-aturan yang berlaku.

Perkembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan[7], perkembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan[8]. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan[9], kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[10]. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan[11]. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[12]. Berikut adalah tabel data produktivitas karyawan mengenai perolehan nasabah di tahun 2024.



Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa data produktivitas karyawan mengenai perolehan nasabah di tahun 2024 menunjukkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan penelitian untuk menemukan pengaruh variabel Perkembangan sumber daya manusia, Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BPR arta seruni. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan, banyak faktor yang menyebabkan kinerja karyawan BPR arta seruni, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka faktor-faktor tersebut perlu diperbaiki secara seksama oleh berbagai pihak terkait. Faktor tersebut antara lain Perkembangan sumber daya manusia, Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi

II. METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik. Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *exploratory*, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. BRPARTA SERUNI sebanyak 60 orang. bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” [12]. 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.[13]

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu butir atau variabel dikatakan valid jika r -hitung positif, serta r -hitung $>$ r -tabel. Validitas butir instrumen diketahui dengan membandingkan *corrected* item-total *correlation* yang diperoleh atau r -hitung dengan 0,30. Jika r -hitung lebih besar daripada 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan valid terhadap indikator variabel [22].

Tabel 2 Uji Validitas

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		Valid
	X2.2	0,806		Valid
	X2.3	0,739		Valid
	X2.4	0,501		Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,624		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 : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa keseluruhan item pada masing-masing variabel memiliki nilai *corrected* item-total *correlation* di atas 0,30. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dimana nilai akan di bandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat di terima. Jika nilai *cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka instrumen penelitian reliabel.

Tabel 3 Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Krisis	Keterangan
Pengembangan SDM (X ₁)	0.786	0,60	Reliabel
Kompetensi SDM (X ₂)	0.767		Reliabel
Motivasi (X ₃)	0.749		Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0.674		Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada masing-masing variabel adalah di atas 0,60. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel atau konsisten serta dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada sebuah data yang memiliki sebaran normal serta berdistribusi normal yang mewakili keseluruhan populasi. Uji normalitas yang digunakan yaitu uji normalitas secara statistik menggunakan bagian *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan data yang beredar atau berdistribusi merupakan data tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai lebih dari 0.05 maka data yang beredar

atau data yang berdistribusi adalah data secara normal.[22]

Tabel 4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	,0000000
	1.60042314	2,33336179
Most Extreme	.084	,063
Differences	.062	,0125
	-.084	-,208
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber Hasil olah data, 2024

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai dari uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 dimana nilai menunjukkan lebih dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF masing – masing variabel independen diantara range 1-10 dengan nilai toleransi < 0,1 maka dapat disimpulkan akan terjadi multikoliniearitas pada variabel independent sedangkan jika nilai VIF diatas 10, maka dalam model persamaan regresi terjadi multikolinearitas.

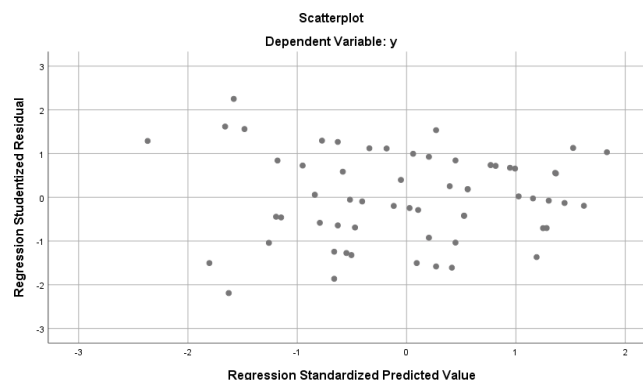
Tabel 5 Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistics

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

Hasil tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel pengembangan SDM bernilai $1,006 < 10$, untuk variabel kompetensi SDM senilai $1,024 < 10$, dan untuk variabel motivasi bernilai $1,022 < 10$, maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas bernilai lebih kecil dari 10. Begitu juga untuk nilai *tolerance* yang semuanya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dari penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang teratur, tidak jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari *scatterplot* pada gambar 2 diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mencari ada tidaknya penyimpangan dengan menggunakan tabel *Durbin Watson*. Penyimpangan autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara residual dalam satu pengamatan.

Tabel 6 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

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

Sumber : Hasil olah data, 2024

Pada penelitian ini memiliki jumlah responden 60 atau N=60 dengan jumlah variabel bebas 3 atau K=3, sehingga diperoleh $dL = 1.4797$ dan $dU = 1.6889$. Dengan demikian $dU < d < 4-dU$. Dari tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1778. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut ($du < d < 4-du = 1.6889 < 1.778 < 2,311$) artinya tidak terkena autokorelasi, maka regresi berganda dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

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
Pengembangan SDM (X1)	.201	.113	.112	1.888	.038
Kompetensi SDM (X2)	.264	.118	.178	1.697	.024
Motivasi (X3)	.284	.122	.296	2.322	.034

Sumber : Data Diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil tabel persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

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

$$Y = 3,517 + 0,201X_1 + 0,264X_2 + 0,284X_3$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta Nilai konstanta 5,244 menunjukkan apabila variabel pengembangan SDM, kompetensi SDM dan motivasi kerja bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 3,517.
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan SDM bernilai positif sebesar 0,201. Hal ini artinya, jika variabel pengembangan SDM naiki 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,201.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi SDM bernilai positif sebesar 0,264. Hal ini artinya, jika variabel kompetensi SDM naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,264.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,284. Hal ini artinya, jika variabel motivasi naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,284.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara analisis nilai signifikansi dimana jika signifikansi $t < 0,05$ hipotesis variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika signifikansi $t > 0,05$ hipotesis variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Uji Parsial

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

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 8, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai degree of freedom sebesar $df=n-k-1$ ($60-3-1=56$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,672. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 1,888. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 1,888 > ttabel 1,672 dan signifikansi < 0,05 ($0,038 < 0,05$). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 1,697 > ttabel 1,672 dan signifikansi < 0,05 ($0,024 < 0,05$). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t diperoleh thitung sebesar 2,322. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,322 > ttabel 1,672 dan signifikansi < 0,05 ($0,034 < 0,05$). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan signifikan atau tidak signifikan, Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien jalur diterima. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau $(\alpha) = 0,05$.

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			

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1(k-1) = 2$ dan $Df_2(n-k-1) = 56$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{Tabel} sebesar 3.110 sedangkan F_{hitung} diperoleh sebesar 4,335 sehingga $F_{hitung} (4,355) > F_{Tabel} (3.160)$ dari perhitungan diatas diketahui sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel pengembangan SDM (X1), kompetensi SDM (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap nilai Kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

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

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Koefisien Determinasi Hasil koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,667 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel pengembangan SDM (X1), kompetensi SDM (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRP ARTA SERUNI

Berdasarkan data responden hasil penelitian ini membuktikan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki.

Dari defenisi perkembangan SDM yang telah di kemukakan di atas maka dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karir karyawan inilah yang dimaksudkan sebagai pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan di lakukan oleh lembaga atau konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.

Seperti ada pelatihan yang diberikan Perusahaan agar mempermudah karyawan untuk memahami pekerjaan yang diberikan, sehingga ketika terjadi perpindahan bidang pekerjaan tidak ada kinerja karyawan yang menurun akan tetapi terjadi kerja sama yang baik antar karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan atau tepat dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [14]

Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRP ARTA SERUNI

Hasil penelitian ini membuktikan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan kewenangan pekerjaan atas dasar keahlian yang dimiliki karyawan serta didukungnya teknologi yang mendukung, pengetahuan atau latar belakang.

Kompetensi SDM menjadi faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi. Pendidikan yang sesuai akan membuat kompetensi semakin meningkat kompetensi karyawan BPR arta seruni, Hal ini membuktikan Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan BPR arta seruni untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, agar sumber daya manusia BPR arta seruni menjadi sumber daya manusia yang unggul. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [15]

Motivas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRP ARTA SERUNI

Berdasarkan data responden hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai.

Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi yang maksimal pada karyawan sehingga tidak ada hal yang mendorong dari internal karyawan sehingga motivasi yang diberikan harus lebih tinggi pula, pimpinan tidak pernah meremehkan hasil kerja karyawan serta memberikan apresiasi Ketika karyawan melakukan hasil kerja yang memuaskan sehingga karyawanpun menanggapi baik hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan akan memilih menerima hal-hal yang bersifat merangsang pekerjaan dari pada yang bersifat tekanan seperti mentaati aturan-aturan yang berlaku. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [16]

Pengembangan (SDM), Kompetensi (SDM) dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. BRP ARTA SERUNI

Penelitian yang dilakukan di PT. BRP ARTA SERUNI menunjukkan bahwa variable pengembangan SDM (X1), kompetensi SDM (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap nilai Kinerja karyawan (Y). Maka, dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor seperti pengembangan sumber daya manusia, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi. Mampu memahami pekerjaan yang diberikan Perusahaan akan membuat sumber daya manusia semakin berkembang, hal ini tentunya didukung oleh fasilitas teknologi dan latar Pendidikan yang sesuai dengan sumber daya manusia di PT. BPR Arta seruni. pengembangan sumber daya manusia, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi diberikan sejalan dengan perubahan-perubahan metode kerja, yang menuntut pada perubahan sikap pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan dengan lebih baik dan melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud [17].

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengembangan sumber daya manusia, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi terhadap nilai Kinerja karyawan di PT. BRP ARTA SERUNI maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Pengembangan sumber daya manusia, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada responden di PT. BRP ARTA SERUNI yang telah meluangkan waktu secara sukarela untuk membantu penelitian ini. Selain itu, juga disampaikan terima kasih pada pihak – pihak yang telah meluangkan waktu dan ikut membantu penelitian ini sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

VI. REFERENSI

- [1] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- [2] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- [3] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- [4] M. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- [5] K. D. Wati, N. T. Herawati, and N. K. Sirnawati, "Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah," *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja*, 2014.
- [6] A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- [7] B. Krisdianto and N. Nurhajati, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu," *JIMMU*, vol. 2, no. 2, 2017.
- [8] R. Massie, B. Tewel, and G. Sendow, "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. 15, no. 05, 2015.

- [9] N. Callista, "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya," *AGORA*, vol. 4, no. 2, pp. 45-50, 2016.
- [10] A. W. Astuti, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wunu Kabupaten Madiun," *Equilibrium*, vol. 3, no. 1, pp. 81-90, 2015.
- [11] M. W. Indardi, D. Andriani, and R. Abadiyah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 6, pp. 4763-4778, 2024.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- [13] I. Ghozali, *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2019.
- [14] P. Hutapea and N. Thoha, *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- [15] P. Hutapea and N. Thoha, *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HRx dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2021.
- [16] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 14th ed. New Jersey: Pearson Education, 2011, pp. 77-89.
- [17] V. Rivai and J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.