


10 Perpustakaan UMSIDA

ARTIKEL Tia.docx

 23 Oktober 2024

 K1 OKTOBER 2024

 Perpustakaan

Document Details

Submission ID**tn:oid:::1:3017664040****Submission Date****Okt 23, 2024, 5:58 PM GMT+7****Download Date****Okt 23, 2024, 8:15 PM GMT+7****File Name****ARTIKEL Tia.docx****File Size****61.7 KB****10 Pages****6,409 Words****41,494 Characters**




18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
 - Quoted Text
-

Top Sources

- 17%  Internet sources
 - 14%  Publications
 - 15%  Submitted works (Student Papers)
-

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 17% Internet sources
- 14% Publications
- 15% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.unbari.ac.id	2%
2	Student papers	Universitas Khairun	2%
3	Internet	eprints.walisongo.ac.id	2%
4	Internet	dspace.uui.ac.id	2%
5	Internet	repository.stietribhakti.ac.id	2%
6	Internet	id.scribd.com	1%
7	Internet	www.jmuf.org	1%
8	Internet	eprints.ummetro.ac.id	1%
9	Student papers	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo	1%
10	Student papers	stie-pembangunan	1%
11	Publication	Silviana Dewi Puspitasari, Rifah Abadiyah, Sumartik Sumartik. "Dampak Kesesu...	1%

12	Internet	repository.umpalopo.ac.id	1%
13	Internet	core.ac.uk	1%
14	Internet	id.123dok.com	1%
15	Internet	imadeputrawan.wordpress.com	1%

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

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HR), HUMAN RESOURCE COMPETENCY (HR), AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BPR ARTA SERUNI

Abstrak, 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.

Kata Kunci- Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Kompetensi sumber daya manusia (SDM), 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 bagi setiap 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 atra seruni pengembangan sumber daya manusi belum optimal hal ini terbukti dengan minimnya pelatihan yang 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

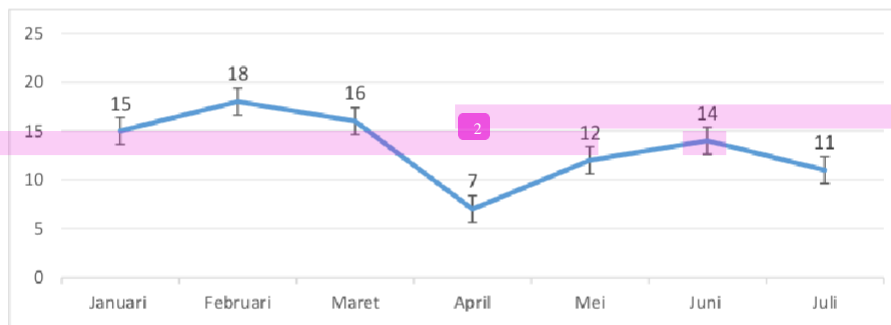
kompetensi sumber daya manusia, kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima 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. **Rumusan Masalah:** Apakah terdapat pengaruh tentang pengembangan sumber daya manusia(SDM),kompetensi sumber dayamanusia(SDM), dan motivasi terhadap kinerja karyawan
- III. **Pertanyaan Penelitian :** 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?
- IV. **Kategori SDGs :** Permasalahan pada penelitian ini berkaitan dengan kategori SDGS kedelapan <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

V.Literatur Review

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Semula SDM merupakan terjemahan dari "human resources", namun, ada ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai suatu tujuan. Rachmawati mengemukakan bahwa pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam sukseksi yang ada dalam rekrutmen [13]

Dari defenisi 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 [14].

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komperehensif untk mengembangkan lingkungan dimana karyawan di dorong belajardan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya mansuia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pelatihan dan pendidikan. Adapun indicator Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut [15] yakni :

1. Rotasi unit kerja Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun. pekerjaan merekasekarang.
2. Penugasan sementara Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah- masalah organisasi yang nyata.
3. Pelatihan proses pembelajaran yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
4. Promosi Jabatan Promosi jabatan adalah suatu perpindahan dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan peningkatan upah, tanggung jawab, dan status social . Promosi jabatan dapat menjadi salahsatu cara perusahaan memberikan apresiasi pada karyawan yang sudah memberikan waktu dan dedikasi lebih ke sebuah perusahaan

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kapasitas tersebut tersusun dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut indikator kompetensi Sumber Daya Manusia menurut [16] yakni:

1. Profesional. Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.
2. Penguasaan teknologi. Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.
3. Jenjang pendidikan. Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan.
4. Keahlian. Kemampuan untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan prilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) [17]. Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual Menurut Rivai dan sagala Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. "Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar". Dari pengertian tersebut berarti pula semua

teori Motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusiahnya melakukan sesuatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Adapun indikator Motivasi menurut Afandi [18] yakni:

1. Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja perusahaan, dimana perusahaan merupakan tempat kerja para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik nyaman dan mendukung pekerja untuk melakukan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

Kinerja

Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut [19] adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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. Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut [20] indikator kinerja meliputi sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja :Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja :Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan : Tugas Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab : Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Teori Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Program pengembangan sumber daya manusia terjadi pada karyawan baru maupun lama. Pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan baru merupakan kebutuhan yang mendasar, karena umumnya terdapat perbedaan kualitas yang terdapat pada masing-masing karyawan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia akan membuat karyawan baru diperkenalkan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan lama, pengembangan sumber daya manusia diberikan sejalan dengan perubahan-perubahan metode kerja, yang menuntut pada perubahan sikap pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan. Untuk mengungkap adanya keterkaitan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan .

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. 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. Kompetensi SDM merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, kapasitas, dan sikap yang dimiliki oleh individu dan digunakan dalam konteks kerja. Kompetensi ini mencakup kemampuan teknis, keahlian interpersonal, kepemimpinan, inisiatif, dan berbagai aspek lainnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat untuk tugas-tugas yang mereka hadapi cenderung lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan mencapai target kerja yang ditetapkan. kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang serius pada pengembangan kompetensi SDM guna meningkatkan produktivitas, kualitas karyawan, inovasi, dan daya saing organisasi di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berinvestasi dalam pengembangan kompetensi SDM untuk menjaga kompetitifitas dan keberlanjutan bisnis mereka.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

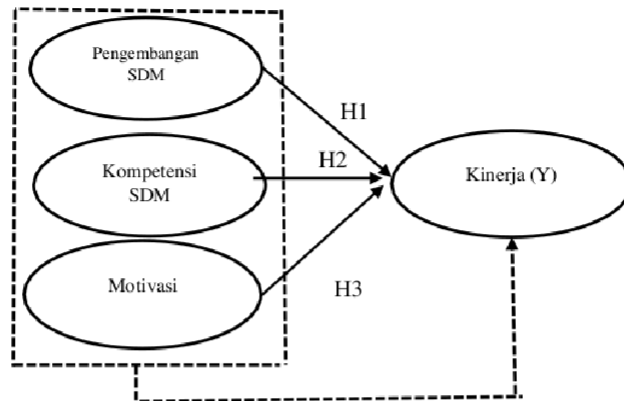
“Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

VI. 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.” [21]. 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 [22]

Kerangka Konseptual



H4

Hipotesis

1. H1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. H2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. H4 : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Definisi Operasional

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (1)

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan di dorong belajar dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pelatihan dan pendidikan. Adapun indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni :

1. Rotasi unit kerja Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun. pekerjaan mereka sekarang.
2. Penugasan sementara Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.
3. Pelatihan proses pembelajaran yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Promosi Jabatan Promosi jabatan adalah suatu perpindahan dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan peningkatan upah, tanggung jawab, dan status social. Promosi jabatan dapat menjadi salah satu cara perusahaan memberikan apresiasi pada karyawan yang sudah memberikan waktu dan dedikasi lebih ke sebuah perusahaan

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (2)

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dalam menunjang pelaksanaan tugas demi keberhasilan organisasinya. Adapun indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia (SDM) yakni:

1. Profesional. Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.
2. Penguasaan teknologi. Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.
3. Jenjang pendidikan. Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan
4. Keahlian. Kemampuan untuk bertanggung jawabkan pekerjaannya secara detail dan juga memiliki

kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

3. Motivasi (3)

“Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori Motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Adapun indikator Motivasi menurut [17] yakni:

1. Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja perusahaan, dimana perusahaan merupakan tempat kerja para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik nyaman dan mendukung pekerja untuk melakukan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

4. Kinerja (Y)

Kinerja didefinisikan secara operasional pada penelitian ini sebagai hasil atas pencapaian yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator kinerja merujuk pada:

1. Kualitas Kerja :Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja :Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan : Tugas Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab : Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden dan sumber data lain terkumpul. Dengan cara mengelompokkan data berasal dari variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi linear berganda. Hal ini data dapat diukur menggunakan program SPSS versi 23.0

A. Uji Validitas

Hasil penelitian dapat dikatakan valid yaitu bila terdapat kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur [22].

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu instrumen merupakan serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi atau suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur objek yang sama kemudian menghaikan data yang sama meskipun dalam waktu yang berbeda. uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal [22]

C. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik ini dilakukan dengan tujuan agar memperoleh hasil regresi yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

D. 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 $t < 0,05$

E. Uji F

uji F (simultan) adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

VII. 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 [35].

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	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 : 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.

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 Differences	.084	.063
	.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 multikolinieritas pada variabel independen sedangkan jika nilai VIF diatas 10, maka dalam model persamaan regresi terjadi multikolinearitas.

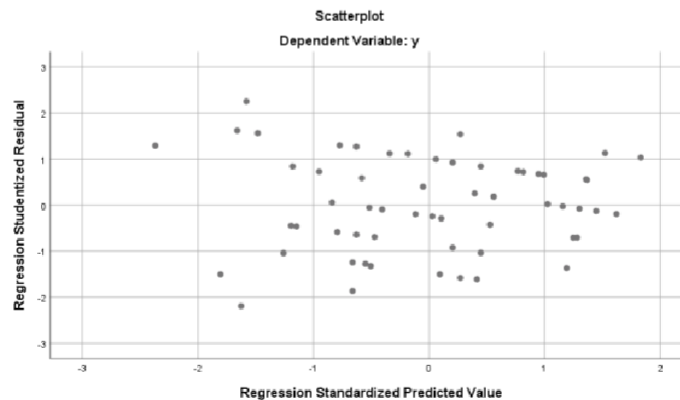
Tabel 5 Uji Multikolinearitas

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 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 heterosekedasitas.

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 1,894. 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 :

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

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

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 naik 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 6, 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 t tabel 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 secara parsial 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 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan uji t diperoleh thitung sebesar 1,888. 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 secara parsial 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

No	Indikator Pernyataan	mean
X1.1	Perpindahan bidang pekerjaan yang berbeda membuat saya terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun.	3,67
X1.2	Ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, adapelatihan yangdiberikanperusahaan agar mempermudah saya untuk memahami pekerjaan saya	4,02
X1.3	Penugasan sementara yang diberikan kepada saya dalam pengambilan keputusan membuat saya semakin berkembang	3,81
X1.4	Melalui kerja sama yg baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan	4,04

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 memanajemen sumber daya manusia yang dimiliki. 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 [7]

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

No	Indikator Pernyataan	mean
X2.1	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuanyang saya miliki	3,10
X2.2	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuaipekerjaan saya	3,25
X2.3	Dalam melaksanakanpekerjaansayadidukungolehpengetahuan atau latar belakang pendidikan yangSesuai	4,05
X2.4	Saya diberikan kewenanganpekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki	3,76

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 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 [9]

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

No	Indikator Pernyataan	mean
X3.1	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	3,50
X3.2	Kondisi kerja pada perusahaansaya baik nyaman dan mendukung pekerja untuk melakukan aktivitasnya denganbaik.	3,67
X3.3	Saya mendapatkan fasilitaskerja seperti kendaraan bermotor jika melakukan perjalanan dinas	4,07
X3.4	Saya merasa tidak diremehkan dengan hasil kerja dan mendapatpujian dari pimpinankarena hasilkerja yang memuaskan	3,68

Berdasarkan data responden hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 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 [11]

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

No	Indikator Pernyataan	mean
Y.1	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki	4,08
Y.2	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya	3,05
Y.3	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang Sesuai	3,87
Y.4	Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki	4,03

Penelitian yang dilakukan di PT. BRP ARTA SERUNI menunjukkan bahwa variable pengembangan SDM (1), kompetensi SDM (2), dan motivasi (3) 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.

V. SIMPULAN

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

VI. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [3] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [4] Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [5] Wati, Kadek Desiana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ni Kadeak Sirmawati. 2014. *Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Singaraja: Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha.
- [6] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- [7] Bayu Krisdianto, Nurhajati 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*. *JIMMU – Volume 2, Nomor 2*. Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang. ISSN: 2541-6030
- [8] Renaldy Massie, Bernhard Tewal dan Greis Sendow. 2015. *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Universitas Sam Ratulangi, Manado, Volume 15 No. 05
- [9] Callista, Natasha. 2016. “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya”. *AGORA Vol. 4, No. 2*, 45-50.
- [10] Astuti, Acnes Windri. 2015. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wunu Kabupaten Madiun*. *Equilibrium*, Vol.3, No.1, Hal: 81-90.
- [11] Indardi, M. W., Andriani, D., & Abadiyah, R. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo*. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 4763-4778. Cicilia Lihawa. (2016).
- [12] Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, Malayu S.P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- [14] Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2018, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [15] Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2021. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [16] Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior, Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- [17] Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [18] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- [19] Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko*. Bandung: Alfabeta
- [20] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [21] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.