

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT REINDO

Oleh : Teti Rohayati

ABSTRACT

This is a survey project: using a sample which was taken from the certain population. The population under study were taken from PT. ReINDO, (204) in which the sample were 111 respondents, using simple random sample; the sample recruitment technique which was done randomly and each person in the population has a possibility as a sample. Data analysis was done by using descriptive analytic and statistics (correlation, coefficient determinants, t-test, F-test and regression).

Based on descriptive analysis this research found that development, working motivation and employee performance were quite high. Mean while, based on statistic analysis, this research found that human resource development and working motivation have positive impact for employee performance as a single factor and multiple factors.

The development of human resource has a positive effect and significance correlation for employee performance in PT. ReINDO with correlation coefficient value 0,451 and coefficient determinant 20,3 % which was explained by using regression : $Y = 19,51 + 0,955 X_1$. Working motivations has a positive effect and significance for employee performance in PT. ReINDO, with correlation coefficient value 0,646 and coefficient determinant which was explained by regression : $Y = 26,391 + 0,963 X_2$. These positive impacts have linear correlation which was explained that the higher working motivation the more increased the employee performance; and vice versa.

Keyword : *working motivation and employee performance were quite high, working motivation and employee performance were quite high.*

1. PENDAHULUAN

Pada kehidupan sehari-hari manusia selalu dihadapkan kepada ketidakpastian yang akan terjadi. Ketidakpastian tersebut yang mungkin terjadi merupakan faktor utama bagi seseorang atau perusahaan menutup asuransi pada perusahaan asuransi atau penanggung. Dengan menutup asuransi, seseorang akan memperoleh kepastian akan adanya ganti rugi tergantung jenis asuransi yang diambil apabila menghadapi musibah yang akan terjadi, misalnya kebakaran, cacat tetap, meninggal dunia dan lain-lain.

Di Indonesia lembaga yang mengelola risiko-risiko tersebut yaitu Perusahaan Asuransi yang telah diatur dengan jelas dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian. Disebutkan di dalam pasal 1 Ayat (1) Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak, yaitu perusahaan asuransi dan pemegang polis, yang menjadi dasar bagi penerimaan premi oleh perusahaan asuransi sebagai imbalan untuk:

- a. memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti; atau
- b. memberikan pembayaran yang didasarkan pada meninggalnya tertanggung atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya tertanggung dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana.

Perusahaan Asuransi dan Reasuransi merupakan lembaga keuangan non bank yang menerima setoran/premi atas pengelolaan risiko yang dipertanggungjawabkan oleh nasabah dan sewaktu-waktu dikembalikan lagi ke nasabahnya dalam bentuk pembayaran klaim atau bentuk lainnya. Oleh sebab itu sebagai perusahaan yang bergerak dalam jasa pengelolaan risiko yang dalam hal ini pengelolaan dana masyarakat tentunya Perusahaan Asuransi maupun Reasuransi harus dikelola dengan seprofesional mungkin sehingga bila terjadi suatu risiko atau klaim, maka Perusahaan Asuransi maupun Perusahaan Reasuransi dapat memenuhi kewajibannya untuk membayar klaim atas risiko yang dialami oleh tertanggung.

Salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengelolaan Perusahaan Asuransi dan Perusahaan Reasuransi, selain faktor keuangan adalah faktor manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi/perusahaan sangatlah penting karena mereka yang memperkenalkan terbentuknya organisasi. Mereka yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi tersebut.

PT. Reasuransi Internasional Indonesia atau biasa disingkat dengan nama PT. ReINDO merupakan salah satu reasuradur terkemuka di Indonesia yang mempunyai komitmen untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan harapan setelah meningkatnya kemampuan tersebut para karyawan mempunyai kesiapan dalam menghadapi era globalisasi, juga kinerja karyawan akan lebih baik dikemudian hari.

Kinerja karyawan PT. RINDO dari tahun ke tahun dirasakan terus meningkat, terlihat dengan pencapaian target yang menggembirakan. Hal ini didasarkan pada perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana para karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila karyawan itu mempunyai keahlian/keterampilan yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenal gaji/upah dan adanya harapan melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bernuansa jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu pekerjaan yang spesifik merupakan hal yang terus berkembang dan menjadi perhatian dari departemen atau bagian yang menangani Sumber Daya Manusia. Dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada maka departemen tersebut telah dapat mengurangi ketergantungan perusahaan untuk menyewa tenaga baru. Apabila sumber daya manusia telah dilatih atau dibekali dengan baik dan pekerjaan telah dapat memperhatikan kepada sumber daya manusia bahwa mereka mempunyai karir tidak sekedar pada suatu pekerjaan. Para pengelola atau pihak atasan

merasa memperoleh manfaat dengan adanya kontinuitas kegiatan yang cenderung meningkat dan dari sumber daya manusianya yang merasa mempunyai komitmen yang besar terhadap perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan suatu jalan yang efektif untuk mengatasi berbagai tantangan, termasuk menurutnya kinerja sumber daya manusia karena meningkatnya usia, keanekaragaman suasana kerja domestik dan internasional, perubahan teknik, pengesaan berbagai kegiatan (kesepakatan), dan unjuk rasa. Dengan mengantisipasi tantangan tersebut maka pihak departemen sumber daya manusia memelihara suatu suasana kerja yang efektif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses belajar yang mungkin tidak ada hubungannya dengan orangnya walaupun mungkin mempunyai pengaruh terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya atau pekerjaan yang akan datang. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari strategi perusahaan. Perusahaan melihatnya sebagai bagian yang integral dan vital dari usaha perusahaan. Organisasi atau perusahaan mengadakan program Pengembangan Sumber Daya Manusia bukan hanya sekedar memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusianya, namun bisa meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dari para karyawannya.

2.2 Teknik-Teknik Pendidikan dan Latihan

Teknik-teknik pendidikan dan latihan dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja, prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pendidikan

dan latihan manajemen, antara lain : (*Dessler Gary:1995:285*)

1. Metode Praktis (*on the job training*)

Teknik-teknik metode praktis merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman. Berbagai macam teknik ini yang biasanya digunakan dalam praktek adalah :

- a) Rotasi Jabatan : Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai keterampilan manajerial.
- b) Latihan Instruksi Pekerjaan : Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
- c) Magang (*Apprenticeships*) : merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
- d) *Coaching* : Penyedia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
- e) Penugasan Sementara : Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

2. Teknik-Teknik Presentasi Informasi dan Metode-Metode Simulasi (*of the job training*).

- a) Tujuan utama teknik-teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai

sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta, seperti : metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, *programmed Intruction*, dan studi Sendiri *self Study*)

- b) Metode-metode Simulasi : Metode Studi Kasus, *Role Playing*, *Business Games*, *Vestibule Training*, *Laboratory Training*, dan Program-program pengembangan Eksekutif.

2.3 Motivasi

Hasibuan (2001:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencari kepuasan. Jenis-jenis motivasi : jenis motivasi berdasarkan kebutuhan, jenis motivasi berdasarkan terbentuknya, dan jenis motivasi berdasarkan sifatnya.

Proses motivasi : Motivasi merupakan sebuah kecenderungan untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarahkan kepada tujuan tertentu (Winardi 2001:133). Secara teoritis, proses motivasional diawali dengan timbulnya kebutuhan-kebutuhan seseorang. Manusia pada dasarnya memiliki aneka ragam macam kebutuhan, keinginan-keinginan dan ekspektas-ekspektasi. Aneka macam kebutuhan, keinginan, ekspektasi manusia lebih lanjut akan menimbulkan ketegangan-ketegangan yang dianggap kurang menyenangkan. Dengan anggapan bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan demikian, maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Motivasi mempunyai sejumlah fungsi, antara lain (Hamalik.1995: 112) :

1. Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Untuk dapat memotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus memiliki minat besar dan mendapat kepuasan lahir batin dalam pekerjaannya. Karyawan harus percaya bahwa baik gaji, tambahan diluar gaji, maupun kondisi kerja mereka adalah wajar dan diperlakukan adil oleh atasan langsung, serta pihak manajemen pada umumnya. Agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan maksimal, mereka harus diberi kesempatan untuk bekerja dalam suasana “kerja sama” dan semua harus bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya masing-masing.

Dalam memotivasi karyawan dan menghilangkan sifat malas, ada enam kekuatan yang harus dimiliki karyawan. Kekuatan-kekuatan itu merupakan kekuatan diri yang harus terus dipupuk dan dikembangkan (Arep dan Hendri Tanjung, 2003:3-5). Kekuatan tersebut adalah : kekuatan keyakinan/aqidah, kekuatan intelektual, kekuatan organisatoris, kekuatan teknokrat, kekuatan demokratik dan kekuatan jiwa atau taqwa kepada sang pencipta merupakan faktor yang paling menentukan kelima kekuatan di atas.

Teori-teori Motivasi

Secara umum, teori-teori motivasi dapat klasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu

teori kepuasan dan teori proses. Kedua kategori ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori Kepuasan

Pendekatan teori kepuasan adalah kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan individu bertindak dan berperilaku dengan cara-cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan : kebutuhan apa yang memuaskan seseorang yang termasuk dalam teori kepuasan adalah teori motivasi dari Taylor, Maslow, Herzberg, McGregor, dan Mc Clelland.

2. Teori Proses

Teori ini pada umumnya diajukan untuk pertanyaan: bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Yang termasuk ke dalam teori motivasi proses adalah :

a. Teori harapan V.H Vroom.

Teori Vroom memperlihatkan bahwa individu-individu akan termotivasi jika mereka dapat melihat hubungan secara langsung antara upaya-upaya yang ia lakukan dengan kinerja yang ia capai.

b. Teori Keadilan

Menurut teori ini, seseorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya : rasio inputnya dengan hasil : rasio input dari seorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi ataupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaannya terdahulu.

c. Teori Pengukuran Dessler.

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan

pemberian kompensasi, misalnya promosi tergantung kepada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Sifat ketergantungan tersebut berkaitan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut.

3. Faktor Penentu Kinerja

Pada dasarnya sangat banyak faktor yang menentukan kinerja. Faktor tersebut dapat berupa faktor yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu.

Menurut Triffin dan McCormick (1079:222) kinerja individu berhubungan dengan *individual variable* dan *situational variabel*. Mereka berpendapat bahwa perbedaan individu akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula. *individual variable* adalah variabel yang berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan, misalnya kepentingan, dan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan *situational variabel* adalah variabel yang bersumber dari situasi pekerjaan yang lebih luas (lingkungan organisasi). Misalnya pelaksanaan supervisi, iklim organisasi, hubungan dengan rekan sekerja, dan sistem pemberian imbalan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, yaitu penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sigiyono, 1999:7). Penelitian ini

menggunakan tiga alat untuk mengumpulkan data, yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara untuk memperoleh data primer (data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian) melalui pengisian angket oleh responden. Kuesioner di buat tiga jenis yaitu untuk variabel kinerja karyawan, pengembangan SDM, dan motivasi kerja. Selanjutnya kuesioner diuji coba terhadap responden untuk menguji realitasnya. Realitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan mantap apabila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama dengan syarat kondisi saat pengukuran tidak berubah.

Perhitungan analisis menggunakan ukuran jenjang skor 1 sampai dengan 5 terhadap pilihan jawaban dan pertanyaan yang diajukan kepada responden. Artinya, setiap jawaban yang diterima dari responden diberi nilai dengan ketentuan :

1. Skor 5 untuk jawaban selalu (Sl)
2. Skor 4 untuk jawaban sering (Sr)
3. Skor 3 untuk jawaban kadang-kadang (Kd)
4. Skor 2 untuk jawaban pernah (Pr)
5. Skor 1 untuk jawaban tidak pernah (Tp).

b. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan dijawab dengan lisan pula. Metode ini digunakan untuk

memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden.

c. Metode Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku, literatur-

literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1 Hasil analisis deskriptif

a. Profil responden

Tabel 4.1. Profil Responden

| Profil responden | Jenis Profil | Frekuensi | Persentasi (%) |
|-------------------|---------------|------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Pria | 83 | 74,8 |
| | Wanita | 28 | 25,2 |
| | Jumlah | 111 | 100 |
| Usia | ≤ 30 tahun | 7 | 6,3 |
| | 31 – 40 tahun | 31 | 27,9 |
| | 41 – 50 tahun | 68 | 61,3 |
| | > 50 tahun | 5 | 4,5 |
| | Jumlah | 111 | 100 |
| Pendidikan | SLTA | 30 | 18,0 |
| | Akademi | 15 | 13,5 |
| | S1 | 65 | 58,6 |
| | S2 | 11 | 9,9 |
| | Jumlah | 111 | 100 |
| Status Perkawinan | Menikah | 94 | 84,7 |
| | Belum Menikah | 17 | 15,3 |
| | Jumlah | 111 | 100 |
| Lama Bekerja | ≤ 5 tahun | 12 | 10,8 |
| | 6 -10 tahun | 6 | 5,4 |
| | 11 – 15 tahun | 16 | 14,4 |
| | 16 – 20 tahun | 45 | 40,5 |
| | > 20 tahun | 32 | 28,8 |
| | Jumlah | 111 | 100 |

Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat

ukur dalam melakukan fungsi ukurnya menggunakan rumus *statistika Koefisien Korelasi Product Moment* dari *Pearson*. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas atau instrumen yang sama digunakan formula

Alpha Cronbach. Formula ini digunakan untuk melihat sejauhmana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi, pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen, untuk uji validitas diketahui bahwa dari 18 item pernyataan pada variabel pengembangan sumber daya manusia terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid, untuk variabel motivasi kerja terdapat 2 item yang tidak valid dari 18 item pernyataan. Sementara itu dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa ketiga buah kuesioner, yaitu pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja dan kinerja yang telah diuji validitasnya adalah reliabel. Hal ini terlihat dari nilai Alpha yang diperoleh untuk masing-masing kuesioner: yaitu 0,9019 untuk pengembangan sumber daya manusia, 0,8677 untuk variabel motivasi kerja, dan 0,9312 untuk kinerja. Nilai Alpha yang semakin

mendekati angka 1 menunjukkan derajat keandalan yang semakin baik.

b. Variabel pengembangan Sumber Daya Manusia

Data pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari 16 butir pernyataan, sehingga skor pengembangan SDM berada antara 16 (16 x 1) sampai dengan 80 (16 x 5). Skor terendah 16 artinya semua respon atas 16 pertanyaan dalam kuesioner pengembangan SDM adalah 1 (tidak pernah). Sedangkan skor tertinggi 80 bermakna bahwa semua jawaban atas 16 butir pernyataan dalam kuesioner adalah 5 (selalu) yang berarti rentang teoritiknya 80-16+64.

Sesuai dengan jumlah alternatif jawaban, yaitu 5 alternatif jawaban, maka dibuat 5 kategori, sehingga rentang data harus dibagi dengan 5, yang hasilnya adalah 1,8. Dengan demikian rentang datanya berkisar 12,8 seperti yang terlihat pada :

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Skor Pengembangan SDM

| No | Interval | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|----|-------------|---------------|------------|------------|
| 1 | 16 – 28,7 | Sangat Rendah | 0 | 0 |
| 2 | 28,8 – 41,5 | Rendah | 1 | 1 |
| 3 | 41,6 – 54,3 | Sedang | 8 | 7 |
| 4 | 54,4 – 67,1 | Tinggi | 61 | 55 |
| 5 | 67,2 - 80 | Sangat Tinggi | 41 | 37 |
| | | Jumlah | 111 | 100 |

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh data Mean atau nilai rata-rata pengembangan SDM adalah 64,24 dengan standar Deviasinya 7,315. Skor pengembangan SDM minimum 40 dan skor tertinggi (maksimum) 78. Dengan demikian, rentang skor empiriknya adalah 38.

Sesuai tabel di atas, nilai rata-rata data variabel pengembangan SDM sebesar 64,24

menunjukkan bahwa pengembangan SDM responden berada pada interval 54,4 – 67,1 dengan kategori tinggi. Nilai dan data pada interval nilai 54,4 – 67,1 memiliki frekuensi terbesar sejumlah 61 orang. Artinya, secara umum karyawan PT ReINDO memiliki pengembangan SDM yang tergolong tinggi.

c. Variabel Motivasi Kerja

Data motivasi kerja diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari 16 butir pernyataan, sehingga skor motivasi kerja berada antara 16 sampai dengan 80. Berarti rentang teoritiknya $80-16 = 64$. Sesuai dengan

alternatif jawaban, yaitu 5 alternatif jawaban, maka dibuat 5 kategori, sehingga rentang datanya harus dibagi dengan 5, yang hasilnya 12,8. Dengan demikian, rentang datanya berkisar 12,8 seperti yang terlihat pada tabel 4.3, berikut ini.

Tabel 4.3. Distribusi Variabel Motivasi Kerja

| No | Interval | kategori | Frekuensi | Persentase |
|----|-------------|---------------|------------|------------|
| 1 | 16 – 28,7 | Sangat Rendah | 1 | 1 |
| 2 | 28,8 – 41,5 | Rendah | 7 | 16 |
| 3 | 41,6 – 54,3 | Sedang | 40 | 36 |
| 4 | 54,4 – 67,1 | Tinggi | 46 | 42 |
| 5 | 67,2 - 80 | Sangat Tinggi | 17 | 15 |
| | | Jumlah | 111 | 100 |

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh data Mean atau nilai rata-rata motivasi kerja adalah 56.52 dengan standar Deviasinya 19,397. Skor motivasi kerja minimum 28 dan skor tertinggi (maksimum) 79. Dengan demikian rentang skor empiriknya adalah 51.

Sesuai tabel di atas, nilai rata-rata data variabel pengembangan SDM sebesar 56,52 menunjukkan bahwa motivasi kerja responden berada pada interval 54,4-67,1 dengan kategori tinggi. Nilai dan data pada interval nilai 54,4-67,1 memiliki frekuensi terbesar sejumlah 46 orang. Artinya, secara umum

karyawan PT. ReINDO memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari kuesioner yang terdiri dari 22 butir pernyataan, sehingga skor kinerja karyawan berada antara 22 sampai dengan 110, berarti rentang teoritiknya $110-22 = 88$. Sesuai dengan alternatif jawaban, yaitu 5 alternatif jawaban, maka dibuat 5 kategori, sehingga rentang datanya harus dibagi dengan 5, yang hasilnya 12,8. Dengan demikian, rentang datanya berkisar 17,6 seperti yang terlihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 4. Distribusi Variabel Motivasi Kerja

| No | Interval | kategori | Frekuensi | Persentase |
|----|-------------|---------------|------------|------------|
| 1 | 22 – 39,5 | Sangat Buruk | 0 | 0 |
| 2 | 29,6 – 57,1 | Buruk | 10 | 9 |
| 3 | 57,2 – 74,7 | Cukup Baik | 27 | 24 |
| 4 | 74,8 – 92,3 | Baik | 45 | 41 |
| 5 | 92,4 - 110 | Sangat Baik | 29 | 26 |
| | | Jumlah | 111 | 100 |

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh data Mean atau nilai rata-rata

pengembangan SDM adalah 80,85 dengan standar Devisianinya 15,497. Skor kinerja

karyawan minimum 47 dan skor tertinggi (maksimum) 109. Dengan demikian, rentang skor empiriknya adalah 62.

Sesuai tabel di atas, nilai rata-rata data variabel kinerja karyawan sebesar 80,85 menunjukkan bahwa kinerja karyawan responden berada pada interval 74,8 – 92,3 dengan kategori baik. Nilai dan data pada interval nilai 74,8 - 92,3 memiliki frekuensi terbanyak sejumlah 45 orang. Artinya, secara umum karyawan PT. ReINDO memiliki kinerja karyawan yang tergolong tinggi.

4.2 Pengujian Hipotesis

Analisis berikutnya adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pengembangan SDM dan motivasi kerja

terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT. ReINDO. Analisis statistik yang dilakukan meliputi perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji F dan regresi.

a. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Tabel berikut ini merangkai hasil perhitungan statistik yang dapat diinterpretasikan untuk menggambarkan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan regresi, diperoleh dengan bantuan komputer yaitu program SPSS versi 12. seperti yang terlihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan koefisien korelasi, koefisien, determinasi, uji t, dan regresi Pengaruh Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Uraian | Pengembangan SDM | t hit | t tab | Sig |
|---------------------------|------------------|-------|-------|-------|
| Koefisien Korelasi (r) | 0,451 | | | |
| Koefisien Determinasi (R) | 0,203 | | | |
| | | 5,271 | 1,665 | 0,000 |
| Konstanta (a) | 19,51 | | | |
| Koefisien Regresi (b) | 0,955 | | | |

Sumber ; Hasil Penelitian Lapangan diolah dengan SPSS Versi 12

Dari rangkuman hasil statistik pengaruh pengembangan SDM dengan kinerja karyawan, selanjutnya dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

1. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi menunjukkan tingkat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Diketahui nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,451. Koefisien korelasi sebesar 0,451 menunjukkan hubungan yang tergolong sedang antara Pengembangan SDM dengan Kinerja (Sugiyono, 1999,201). Koefisien

korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa pengembangan SDM mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi pengembangan SDM semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi untuk pengaruh pengembangan SDM dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,203 dan jika dinyatakan dalam bentuk persentase sebesar 20,3% dijelaskan oleh variabel pengembangan SDM. Sementara sisanya 79,7% dijelaskan

oleh variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja, misalnya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

3. Uji Hipotesis (*t-test*)

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah dirumuskan, digunakan uji t. Proses uji hipotesis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

Ho1: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO.

Ha1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO.

Uji dilakukan satu sisi karena hanya ingin dilihat apakah terdapat pengaruh positif. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5 dengan df (*degree of freedom*) sebesar $n-2= 111-2 = 109$.

b. Kriteria pengambilan keputusan :

jika t dihitung $< t$ tabel (α, df) maka Ho1 diterima dan Ha2 ditolak.

Jika t hitung $> t$ tabel (α, df) maka Ho1 ditolak dan Ha2 diterima

c. Keputusan :

Pada tabel 4.2 diketahui nilai t hitung sebesar 5,271. Adapun t tabel menggunakan taraf signifikansi (α atau 5%) dan *degree of freedom* sebesar 109, yaitu 1,665. Oleh karena itu t hitung (5,271) lebih besar dari t tabel (1,665) maka Ho1 ditolak atau Ha1 diterima sehingga

kesimpulan yang didapat : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO.

Hasil keputusan diterima Ha1 juga didukung dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya pengaruh pengembangan SDM dengan Kinerja akan mempunyai tingkat kesalahan sebesar 0% (jauh di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan peneliti, yaitu sebesar 5 %).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO dengan nilai koefisien korelasi 0,451, koefisien determinasi 20,3%, dan membentuk persamaan regresi $Y=19,51 + 0,955 X1$. Pengaruh positif tersebut berarti semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia semakin tinggi kinerja karyawan.
- Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO, nilai koefisien korelasi 0,646 dan koefisien determinasi 41,8%, dan membentuk melalui persamaan regresi $Y + 26.391 + 0,963 X2$. Pengaruh positif tersebut memberikan makna semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan; sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji t, Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Uraian | Motivasi Kerja | t hit | t tab | Sig |
|---------------------------|----------------|-------|-------|-------|
| Koefisien Korelasi (r) | 0,646 | | | |
| Koefisien Determinasi (R) | 0,418 | | | |
| | | 8,845 | 1,665 | 0,000 |
| Konstanta (a) | 26,391 | | | |
| Koefisien Regresi (b) | 0,963 | | | |

Sumber ; Hasil Penelitian Lapangan diolah dengan SPSS Versi 12

c. Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO dengan nilai koefisien korelasi 0,691 dan koefisien determinasi 47,8%, dan membentuk persamaan regresi $Y = -1,577 + 0,552 X_1 + 0,831 X_2$. Pengaruh positif tersebut menunjukkan semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja maka semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia dan; motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan; sebaliknya semakin rendah pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan

5.2 Saran

- Kondisi pengembangn sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan perlu terus ditingkatkan karena ekstensinya terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kondisi motivasi kerja karyawan perlu dikembangkan karena terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan motivasi

kerja dapat dilakukan dengan stimulus motivasional eksternal terutama perbaikan sistem kompensasi, budaya organisasi, dan iklim komunikasi organisasi. Selain itu, pengembangan motivasi kerja juga dapat diberdayakan melalui motif-motif yang bersifat intrinsik yang datang dari dalam individu karyawan yang antara lain dapat dirangsang dengan cara membaca buku-buku praktis mengenai kiat-kiat membangun motivasi atau melalui pelatihan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, Jakarta ; PT Gramedia Widiasarana Indonesia 2003.
- Dessler, Gary, *Manajemen Personalia*, Jakarta Erlangga, 1885
- Furtwengler, Date, *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta, : Andi, 2002.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research 2*, Yogyakarta Universitas Gajah Mada, 1986.
- Halsey, George D, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Saudar*,

- Terjemahan Anaf S Bagindo, Jakarta: Jaya Sakti, 1996.
- Hamalik, Oemar, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta, Bumi Aksara, 1995.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 1993.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Dasar-dasar Pengertian dan Masalah*, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1990.
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalialia*, Cetakan 6, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.
- Sugiyanto, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, ALFHABETA, 1999.
- Tiffin & Mc.Cormick, *Industrial Psycology*, Sixth Edition, New De Prentice Hall,1979.
- Whitmore, John, *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, Terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Zainun, Buchari, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta; Balai Aksara, 2004.