

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin meningkat saat ini telah mendorong berbagai perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya. Perusahaan dapat diharapkan mengelola hasil kerja karyawannya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Tarigan & Mitaria, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. SDM dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, berkerja sama dan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan nilai perusahaan lebih baik lagi. Setiap karyawan yang bekerja memiliki hak untuk mendapatkan waktu kerja yang sesuai, ini sudah tertuang dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 pasal 81 No. 21 sebagai perubahan pasal 77 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Pengembangan karyawan dan motivasi kerja merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicapai. Motivasi mengapa seseorang bersedia memberikan tenaga dan waktunya untuk melakukan suatu pekerjaan tentu dilandasi oleh alasan yang berbeda-beda. Namun, besar pengorbanan yang diberikannya untuk bekerja maka dikatakan semakin tinggi juga motivasi dan kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan usaha setiap karyawan dan dukungan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta dukungan dari perusahaan tentu akan mendorong hasil kerja yang baik. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Apabila kinerja

karyawan baik maka hasil yang diperoleh perusahaan akan baik juga. Sehingga diharapkan individu dan kelompok saling bekerja sama keefektifan perusahaan dapat tercapai. Tingginya efektivitas suatu perusahaan berarti pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan karyawan dan memberikan motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk meningkatkan semangat, keinginan dan kemauan memberikan kontribusi yang besarnya dalam mencapai keberhasilan tujuan bersama. Menurut Fahmi, (2012:143) motivasi adalah usaha melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Dalam lingkungan pekerjaan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang sering disebut dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang untuk melakukan Tindakan tertentu. Pada hakikatnya motivasi kerja akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam berkerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban setiap karyawan. Dengan demikian perlu bagi karyawan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

PT. Eluan Mahkota (EMA) merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara. PT. Eluan Mahkota berada di Perkebunan PKS Kota Tengah, Riau. PT. Eluan Mahkota merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit mentah/*crude palm oil* (CPO) dan inti sawit/palm kernel (PK). Berdasarkan informasi melalui hasil wawancara yang dilakukan PT. Eluan Mahkota (EMA) bahwa karyawan termotivasi dari *reward* yang di berikan perusahaan terhadap karyawan seperti: bonus, promosi, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja.

Saat ini, bagian dari sumber daya manusia tidak dapat lepas dari tuntunan tersebut, sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab yang semakin meningkat dalam pelaksanaan dan keberhasilan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan perusahaan yang baik. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang profesional, bertanggung jawab, dan adil untuk memenuhi pembinaan karyawan yang terus-menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada data karyawan keluar masuk. Berbagai faktor dapat mempengaruhi karyawan tidak konsisten sehingga banyak yang keluar masuk ke perusahaan misalnya kurangnya motivasi dan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kurangnya motivasi kerja dan kinerja karyawan yang mengakibatkan penurunan hasil perusahaan sehingga diperlukan peningkatan pengembangan karyawan. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki kinerja baik sangat diharapkan karena merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, untuk menemukan karyawan tersebut perusahaan dalam organisasinya perlu memperhatikan setiap karyawannya untuk diarahkan serta diberikan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan (Larasati dkk., 2021)

Pengembangan merupakan proses seseorang memperoleh dukungan dari berbagai pihak dalam menjalani berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya dan pengetahuan serta keterampilan baru. Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan pihak yang paling diperlukan untuk melakukan pengembangan. Dengan meningkatkan pengembangan karyawan akan meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Dengan memberikan kesempatan kepada mengikuti pengembangan karyawan akan meningkatkan eksistensi dan semangat karyawan karena diikutsertakan dan adanya perhatian dari pimpinan perusahaan. Permatasari (2018) berpendapat bahwa pengembangan karyawan dilakukan dengan tujuan memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dimana

akan lebih mempersiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab berbeda atau tanggung jawab lebih besar. Pengembangan karyawan menjadi faktor utama untuk retensi karyawan ditempat kerja, terutama saat ini, di mana angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial

Berdasarkan jenjang karir yang dimiliki perusahaan pada Pt. Eluan Mahkota cukup bagus bagi karyawan tetap, karena perusahaan lebih memilih karyawan dengan pengalaman yang telah lama berkarir, memiliki keterampilan dan kemampuan dibidang perkebunan kelapa sawit. Misalnya karyawan yang pernah memiliki jabatan tertentu akan memberikan kesempatan kepada mandor, mengikuti pelatihan setelah di berikan pelatihan juga ada test tertulis dan test lisan untuk mengetahui wawasan dan kemampuan karyawan supaya siap untuk mengembang tugas dan tanggung jawab sebagai asisten lapangan. Adapun pengembangan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Eluan Mahkota kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pengembangan karyawan pada PT. Eluan Mahkota

No	Pengembangan karyawan	Karyawan yang mengikuti	Tujuan
1	<i>skill training</i> /pelatihan keahlian	75%	untuk meningkatkan keahlian karyawan untuk melakukan tanggung jawab dan tuntutan kerja yang beruba-ubah.
2	Pelatihan tim	80%	untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk saling bekerjasama dalam bekerja
3	Pelatihan lintas fungsional	65%	untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam bidang lain selain pekerjaan yang ditugaskan

Sumber: Data PT. Eluan Mahkota 2022

PT. Eluan Mahkota juga memberikan pelatihan teknologi untuk meningkatkan keahlian dan produktivitas dan keahlian karyawan dibidang digital marketing dan juga administrasi. Umumnya pengembangan ini diberikan kepada karyawan yang melakukan pengolahan kelapa sawit, teknisi dan bidang administrasi pabrik kelapa sawit (PKS). Dengan adanya pelatihan pengembangan karyawan dan motivasi kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Selain pelatihan ada juga yang menjadi pertimbangan bagi perusahaan yaitu evaluasi kerja tahunan karyawan, karena jika karyawan sudah pernah melakukan kesalahan sampai terkena SP1 dan SP2 akan sulit untuk berkarir di perusahaan PT. Eluan Mahkota.

Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya tergantung dari kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melakukan investigasi bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karyawan dan motivasi kerja. Dalam menciptakan kinerja yang baik maka diperlukan pengembangan karyawan sebagai bekal agar mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, diperlukan motivasi kerja yang tinggi agar karyawan dapat termotivasi untuk melakukan tugas dan tanggungjawab dalam perusahaan. Sehingga akan memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, perkerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau pedoman perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal melalui pengembangan karyawan dan memberikan motivasi kerja yang dapat meningkatkan semangat dan keahlian setiap karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan di bidang Ekonomi Manajemen yang diharapkan bisa membantu proses pembelajaran dan sebagai gambaran pemberian pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengembangan Karyawan

Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Menurut Hasibuan (2013), pengembangan karyawan adalah suatu meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual. Menurut Permatasari, (2018) pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno 2014). Menurut Suryadana, (2015) pengembangan karyawan adalah kemampuan seseorang karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan sehingga pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan dan keseluruhan karyawan ketika karyawan organisasi akan mengembangkan organisasi, organisasi akan lebih berkembang dan kinerja karyawan akan meningkat. Biasanya berkaitan dengan peningkatan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Selanjutnya Sutrisno (2014) mengemukakan pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk umum. Pengembangan karyawan merupakan bagian dari pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh karyawan atau pekerja. Pengembangan karyawan akan efektif apabila organisasi menggunakan sepenuhnya keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. Kesimpulan tersebut memberikan penjelasan bahwa pengembangan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan menggunakan keterampilan dan pengetahuan (Panjaitan & Sianipar,

2017). Pengembangan karyawan yang belum baik yang ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang memiliki golongan yang rendah begitu juga dengan jenjang pendidikan yang rendah yang menghambat pengembangan karyawan

2.1.1.1 Tujuan Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. Karena technical, skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan unumtuk meningkatkan efesiensi tenaga, waktu, bahkan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang. Produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan perkerjaannya.

4. Kecelakaan

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

5. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human realationnya* lebih luwes. Motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikel dan horizontal.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Pengembangan Karyawan

Menurut Hasibuan (2013), jenis pengembangan dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas inginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.
2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga.

2.1.1.3 Pelaksanaan Usaha Pengembangan Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) pengembangan karyawan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan organisasi atau manajemen yang ditunjukkan empat cara:

1. Melalui pendidikan dan pelatihan
Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan adalah roses pemberian bantuan kepada para karyawan agar dapat memiliki efektifitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari. Dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berpikir dan bertindak keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat mengenai pekerjaannya.
2. Melalui promosi (kenaikan jenjang/pangkat)
Jabatan ke jabatan lebih tinggi, wewenang dan bertanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan semakin tinggi.
3. Melalui pemindahan karyawan (mutasi)
Menurut Hasibuan (2013:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, dan pekerjaan yang dilakukan baik secara vertical maupun horizontal (promosi/demosi) didalam satu organisasi.

2.1.1.4 Indikator Pengembangan Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:69) indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan antara lain:

1. Prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dan kedisiplinan karyawan

2. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah data yang menunjukkan kehadiran masing-masing karyawan setiap hari di sebuah perusahaan

3. Tingkat kecelakaan karyawan

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

4. Tingkat kerja sama

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

5. Prakarsa karyawan

Prakarsa karyawan itu harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

6. Tingkat upah insentif karyawan

Jika tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

7. Kepemimpinan dan keputusan manajer

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

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Hidayat dkk., 2020). Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau berkerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan berkerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Maslow (2017), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan Sutrisno (2014). Menurut motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja Menurut Suwanto dkk., (2020) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Kurniasari (2018). menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan bekerja dengan giat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku karyawan pada pencapaian tujuan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2014) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang bersal dari karyawan.

1. Faktor Internanl

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahnya motivasikerja sesorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervise yang baik
- d. Adanya jaminan perkerjaan
- e. Status dan bertanggung jawab

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

Tidak ada orgnaisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori motivasi. Teori motivasi dapat dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses (Sutrisno 2016).

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

2. Teori Motivasi Proses

Teori-teori memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu berkerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kinerja

Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Hal ini dapat dilihat dari adanya kebutuhan karyawan untuk mencapai kesuksesan.

2. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Hal ini dapat dilihat dari adanya kebutuhan yang mengarahkan kepada lingkungan sekitar sehingga termotivasi.

3. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Hal ini dilihat dari adanya pengaruh orang lain agar karyawan termotivasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dengan cara dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya di aktualisasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dan potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Kinerja merupakan caapaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya, sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan konstribusi yang maksimal untuk perusaha, sebab hal itu sangatlah berpengaruh bagi kemajuan perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Menuru Khair dan Hakim (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selam waktu tertentu. Menurut Marhawati, (2022), Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan

keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Karina dkk (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis,

iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah in:

Tabel 2.1
Penelien Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sukri & Indah Pratiwi (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkalu Kota Palopo	Pengembangan karir, motivasi terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil Penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa 1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air

					Minum(PAM) Tirta Mangkuluku Kota Palopo 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkuluku Palopo.
2	Kuncoroati, dkk (2022)	Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan STIE IEU Yogyakarta.	Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, menunjukkan bahwa 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta. 2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta. 3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Putri, W. A., & Frianto, A. (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Dampak Terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir, Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

		(Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (PERSERO) GRESIK)			sedangkan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi
4	Sunada, M. (2023).	Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Pengaruh Pengembangan, Karyawan motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai signifikan pengembangan karyawan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai signifikansi motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan juga didapat probabilitas pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja pada PO. Puspa Jaya Bandar Lampung adalah 0,302 dan 0,413. Simpulan dalam penelitian ini adalah kurangnya kesempatan karyawan dalam peningkatan karir dan lemahnya koordinasi dalam berkerja. Saran

					<p>peneliti untuk pimpinan PO. PuspaJaya Bandar Lampung harus memperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia, memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, dan meningkatkan kemampuan koordinasi sehingga kinerja para karyawan akan semakin meningkat</p>
5	Rakasiwi, R. (2021).	Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN Kota Jambi (Doctoral dissertation, Manajemen).	Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN Kota Jambi .	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pengembangan karyawan (X1) sudah memberikan kontribusi baik namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PLN Kota Jambi, 2) Motivasi kerja (X2) yang telah diberikan oleh perusahaan kepada</p>

					<p>karyawannya berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan (Y) dan berkontribusi baik bagi perusahaan PLN Kota Jambi, dan 3)</p> <p>Pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PLN Kota Jambi.</p>
--	--	--	--	--	--

Sumber: Dicitasi dari berbagai jurnal 2023

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2014), mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

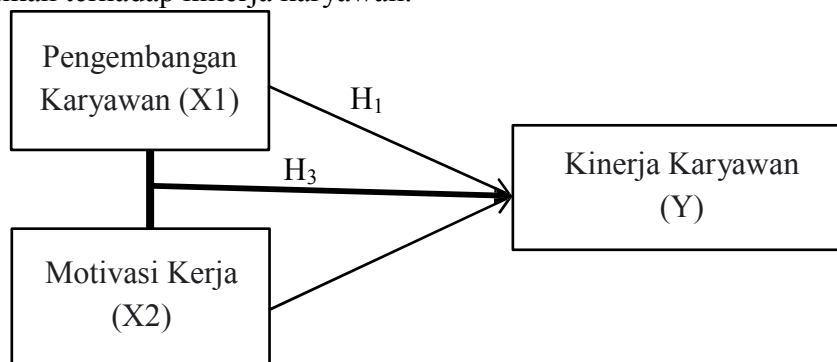
1. Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintahan agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai. Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Biasanya berkaitan dengan peningkatan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh serang karyawan dalam mengerjakan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja, bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi anatara individu dalam organisasi pengembangan diri individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Sesuai dengan penelitian Putri, & Frianto, A. (2019) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian Sukri & Pratiwi (2022) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang baik diharapkan dapat memicu kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau berkerja lebih giat serta antusias untuk menciptakan hasil yang optimal. Dengan adanya Motivasi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menurut Suswanto dan Sukri & Pratiwi (2022) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (movere) yang berarti dorongan, daya pergerakan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau berkerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Suai dengan penelitian Kuncorowati dkk (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Pengembangan Karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2: Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3: Pengembangan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menggabungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023 sampai April 2023. Penelitian ini dilakukan pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS KotaTengah Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah keseluruhan subjek (elemen) atau golongan yang akan diukur dan diteliti yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga hanya tentang jumlah yang dipelajari, tetapi keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau objek tersebut. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalahseluruh karyawan yang terdapat pada PT. Eluan Mahkota yaitu sebanyak 118 karyawan yang merupakan karyawan di PT. Eluan Mahkota (*Data karyawan PT.Eluan Mahkota., 2021*)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014), dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti

dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Maka sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 118 responden yang merupakan karyawan PT. Eluan Mahkota.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Seluruh data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari lokasi penelitian pada PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau data tersebut diambil berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner kepada setiap karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, dan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Eluan Mahkota Perkebunan PKS Kota Tengah Riau.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atas sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skor pada skala likert yang diberikan ditunjukkan pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Pengukuran Skala *Likert*

NO	Pengukuran Skala Likert	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2014)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah subjek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian, dalam penelitian ini Adapun yang menjadi defenisi operasional setiap variable ditunjukkan pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Pengembangan Karyawan (X ₁)	Pengembangan Karyawan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan perkerjaan/ jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja karyawan 2. Absensi karyawan 3. Tingkat kecelakaan karyawan 4. Tingkat kerja sama 5. Prakarsa karyawan 6. Tingkat upah insentif karyawan 7. Kepemimpinan dan keputusan manajer 	Skala <i>Likert</i>
Motivasi Kerja	Motivasi adalah	1. <i>Need for</i>	Skala <i>Likert</i>

(X ₂)	keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas	<p><i>achievement</i></p> <p>2. <i>Need for affiliation</i></p> <p>3. <i>Need for power</i></p>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas kerja</p> <p>3. Pelaksanaan Tugas</p> <p>4. Tanggung Jawab</p>	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Dicitasi dari berbagai jurnal 2022

3.8 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat digunakan untuk mengukur segala sesuatu yang dapat di ukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pertanyaan pada kuisisioner, dan hasil dari kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. i dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal atau reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $siq > 0,05$

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya Heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji glejser. Apabila hasil uji *glejser* $\leq 0,1$ maka data tersebut mengalami Heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas (independent). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance (VIF) > 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas pada data yang telah diolah.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.10.2 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data melalui regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Pengembangan karyawan

X_2 = Motivasi kerja

ϵ = *Error term*

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel pengembangan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y):

Cara tersebut dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengambilan keputusan dengan melakukan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing diantara variabel bebas dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:
 - 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya adalah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
 - 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya adalah variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan adalah sebagai berikut:
 - 1) Apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 - 2) Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Pengembangan karyawan (X_1)

- 1) $H_0 : b_1 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) $H_1 : b_1 \neq 0$ Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pengembangan karyawan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya pengembangan karyawan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Motivasi kerja (X_2)

- 1) $H_0 : b_2 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) $H_1 : b_2 \neq 0$ Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersamaan variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22.