

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MITRA OGAN CABANG
PENINJAUAN OGAN KOMERING ULU**

SKRIPSI



NAMA : Deri Ardiansyah

NIM : 21 2013 093

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MITRA OGAN CABANG
PENINJAUAN OGAN KOMERING ULU**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



NAMA : Deri Ardiansyah

NIM : 21 2013 093

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deri Ardiansyah

NIM : 21 2013 093

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2017

Penulis,

A green and yellow revenue stamp (Meterai Tempel) with a handwritten signature in black ink over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem, the text 'METERAI TEMPEL', the serial number 'DTA4AEF36017374', and the value '6000' followed by 'RUPIAH'.

Deri Ardiansyah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Nama : Deri Ardiansyah

Nim : 212013093

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Palembang, Januari 2017



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN/NBM: 0229057501/859.158

Mengetahui,

Dekan

Wb. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN/NBM: 0216057001/673.839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ❖ **Buatlah hal tampak sederhana namun tanpa orang sadari hal tersebut penuh makna dan berguna bagi orang lain.**
- ❖ **Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik (H.R Thabrani)**
- ❖ **Janganlah membanggakan dan menyombongkan diri apa-apa yang kita peroleh, turut dan ikutilah ilmu padi makin berisi makin tunduk dan makin bersyukur kepada yang menciptakan kita Allah SWT.**

Terucap Syukur Padamu Ya Allah SWT

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- **KEDUA ORANG TUAKU
AYAHANDA TERCINTA (ALFIAN)
DAN IBUNDAKU TERCINTA
(NURHAYATI)**
- **ADIK-ADIKKU TERCINTA (DENA
YUNITA DAN DESTI ULANDARI)**
- **TANTEKU (SINAR YANI DAN
FATMA WATI) DAN OM KU (KMS
ISMAIL DAN SYUKRI)**
- **DOSEN PEMBIMBING SKRIPSIKU
(IBU ZALEHA TRIHANDAYANI
SE.,M.SI)**
- **SAHABAT-SAHABAT DAN
TEMAN-TEMAN
SEPERJUANGANKU**
- **ALMAMATERKU**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu**. Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terima kasih penuli sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Alfian dan ibunda Nur Hayati, adik-adikku tercinta Dena Yunita dan Desti Ulandari, beserta Tante dan Om ku Sinar yani, Fatmawati, KMS Ismail, Syukri, seluruh keluarga besarku, dan teman-temanku, lindungilah mereka selalu, amin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

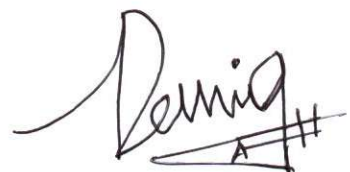
1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Arniza Nilawati S.E.,M.M sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih atas kesediaannya meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen serta staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Teman-teman seperjuangan (Agung Ali Mustofa, Nazori Haris M, Yunika, Riri, Hesti, Ais, Sherlly, Ricky, Dhani, Jimmy, Renaldy, Oka, Iqbal), teman-teman paket 03, teman-teman angkatan 2013, teman-teman KKN posko 301, Dedek dll yang tak dapat disebut penulis satu persatu.
8. Pimpinan serta karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu, terima kasih atas semua bantuannya.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, pada khususnya dan semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini, semoga penelitian ini dapat menjadi karya yang bermutu dan memberi manfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pelembang, Januari 2017



Deri Ardiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
HALAMAN ABSTRAK	xiv

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	9
B. Landasan Teori.....	11

1. Pengertian Kinerja	11
2. Tolak ukur kinerja	11
3. Karakteristik kinerja	12
4. Jenis-jenis penilaian kinerja	12
5. Aspek-aspek yang dinilai	13
6. Manfaat penilaian kinerja	13
7. Kegunaan penilaian kinerja	14
8. Definisi pengembangan	15
9. Tujuan pengembangan.....	16
10. Jenis-jenis pengembangan	17
11. Peserta pengembangan.....	18
12. Pelaksanaan usaha pengembangan karyawan.....	19
13. Kendala-kendala pengembangan.....	20
14. Pengertian motivasi	21
15. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	22
16. Teori-teori motivasi	23
17. Tindakan memotivasi.....	24

18. Teori motivasi	25
19. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam motivasi.....	27
C. Hipotesis.....	28

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Tempat Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi Dan Sampel	31
E. Data Yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian	47

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 68

B. Saran..... 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ARTIKEL PENELITIAN

DAFTAR TABEL

Tabel I	Target Produksi.....	5
Tabel III	Operasionalisasi Variabel Dan Indikator	30
Tabel IV	Jadwal Pelaksanaan	43
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel IV.4	Uji Validitas	56
Tabel IV.5	Uji Reliabilitas	57
Tabel IV.6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel IV.7	Hasil Uji F	60
Tabel IV.8	Hasil Uji T	61
Tabel IV.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Biodata Penulis
Lampiran 2	Jadwal Penelitian
Lampiran 3	Data Kuesioner
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Data
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas Data
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 8	Hasil Uji Hipotesis (Uji F Dan Uji T)
Lampiran 9	Hasil Uji Determinasi
Lampiran 10	Tabel Frekuensi
Lampiran 11	Tabel Distribusi Uji F Dan t
Lampiran 12	Tabel Distribusi r Product Moment
Lampiran 13	Surat Keterangan Riset
Lampiran 14	Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15	Sertifikat Lulus Mengaji
Lampiran 16	Sertifikat Lulus Komputer
Lampiran 17	Sertifikat KKN
Lampiran 18	Sertifikat Toefl

ABSTRAK

Deri Ardiansyah/21 2013 093/2016 **Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Koming Ulu.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Koming Ulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Koming Ulu. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Pengembangan Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 0,935 + 0,611X_1 + 0,226X_2$. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 41,360 > F_{tabel} 3,064$. Sedangkan secara parsial pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,812 > t_{tabel} 1,977$ dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,410 > t_{tabel} 1,977$. Dan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah $R^2 = 0,380$ (38%), artinya variabel pengembangan karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 62% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci: Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Deri Ardiansyah / 21 2013 093/2016 **Influence of Employee Development and Work Motivation on Employee Performance Review Branch PT.Mitra Ogan Ogan Ulu Ogan.**

The problem of this research is there any influence of employee development and work motivation on employee performance PT.Mitra Ogan Review Branch Ogan Ulu. The goal was to determine the effect of employee development and work motivation on employee performance PT.Mitra Ogan Review Branch Ogan Ulu. This research includes associative research. The data used in this study are primary data. Data collection techniques used in the form of the questionnaire. The analytical method used is a qualitative and quantitative methods by means of multiple linear regression analysis.

The results of the multiple linear regression analysis the researchers did in the variable Employee Development (X1) and work motivation (X2) the Employee Performance (Y) by the equation $Y = 0.935 + 0,611X_2 + 0,226X_1$. The results also showed that the simultaneous development of employees and work motivation positive effect on employee performance with $41.360 F_{count} > F_{table} 3.064$. Partially, employee development has positive influence on employee performance with a value of $6.812 t_{count} > t_{table} 1,977$ and motivation also a positive effect on employee performance with a value of $2.410 t_{count} > t_{table} 1,977$. And the coefficient of determination of the research is $R^2 = 0.380$ (38%), meaning that the variable employee development and motivation have an influence on employee performance. While 62% are influenced by other factors beyond research.

Keywords: Employee Development, Work Motivation, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting Dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle*, maupun *lower management*. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka yang mau bekerja giat, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam

sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi.

Membahas tentang dunia usaha akan berkaitan dengan perusahaan, organisasi dan instansi lain yang memiliki tujuan-tujuan tertentu, ada perusahaan yang berorientasi profit bahkan juga ada perusahaan yang sangat berorientasi sosial. Tetapi di dalam perusahaan terdapat orang-orang yang biasa disebut dengan istilah karyawan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena karyawan menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggih. Alat-alat yang canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen didalam organisasi. Karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung. Tetapi karyawan yang berkualitas sangat diperhatikan perusahaan.

Selain itu karyawan yang memiliki kinerja yang baik pada perusahaan juga sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Faktor motivasi dan pengembangan karyawan perlu ditingkatkan demi tercapainya sebuah tujuan bersama, Karena motivasi yang kurang akan menyebabkan lemahnya kinerja yang dihasilkan karyawan begitu pula

dengan faktor pengembangan karyawan yang paling harus diperhatikan, karena dengan pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan (Amstrong dan Baron dalam Wibowo 2014:7). Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:01) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi juga sering diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno 2014:109). Menurut Stephen P. Robbins (dalam Wibowo 2014:322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi karyawannya. Kurangnya motivasi pada karyawan dapat menurunkan tingkat kinerjanya dan karyawan tidak bekerja sesuai peraturan serta prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Singodimedjo dalam Edy

Sutrisno 2014:61-62). Sedangkan menurut Husnan (dalam Edy Sutrisno 2014:63), mengemukakan pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karyawan menurut Hasibuan diantaranya adalah Pendidikan dan pelatihan, promosi atau kenaikan jabatan, Pemindahan jabatan (mutasi atau demosi) dan Penugasan.

PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Merupakan Perusahaan patungan antara PT. RNI dan PTPN III yang bergerak di bidang usaha Perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/crude palm oil (CPO) dan inti sawit/palm kernel (PK). PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu dimana pada saat ini mempunyai 138 sebagai karyawan tetap. Waktu kerja dimulai sejak jam 08:00 sampai jam 17:00 atau dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam yaitu dari jam 12 sampai jam 1 siang.

Kinerja karyawan yang ada pada PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan saat ini bisa di katakan kurang baik, hal ini bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal ini di akibatkan para karyawan yang bermalasan dalam melakukan pekerjaannya sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai, kuantitas yang karyawan di PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan masih rendah ini terlihat dari hasil produksi yang

sering mengalami penurunan sehingga belum mencapai standar yang ditentukan perusahaan, dan para karyawan cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya sehingga perusahaan banyak mengeluarkan biaya namun tidak ada hasilnya. Berikut ini adalah data target produksi kelapa sawit dan realisasinya pada tahun 2016.

Tabel I
Target Produksi Kelapa Sawit Pada Tahun 2016

Bulan	Target	Realisasi
Januari	5.863.530	5.343.270
Februari	4.438.860	3.685.220
Maret	4.401.400	2.318.700
April	5.016.270	1.627.490
Mei	5.496.120	1.814.940
Juni	5.091.200	1.352.130
Juli	4.558.830	708.720
Agustus	5.698.550	1.429.890
September	8.660.320	4.651.170
Oktober	9.867.500	10.072.370
November	8.592.800	6.465.000
Jumlah	67,685,380	39,468,900

Sumber: PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan OKU, 2016

Terlihat dari tabel I.1 target yang telah dibuat perusahaan berfluktuasi naik turun sehingga dapat terlihat kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu masih sangat kurang. Adapun masalah-masalah yang menyangkut pengembangan karyawan, dan motivasi kerja pada saat ini ada di PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu yang perlu mendapatkan perhatian adalah

pengembangan karyawan mengenai pendidikan dan pelatihan yang masih kurang diberikan kepada setiap karyawannya hal ini dilihat dengan kurang menguasainya karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan, promosi atau kenaikan jabatan yang dirasakan oleh karyawan sangat kurang dilakukan perusahaan sehingga membuat karyawan malas untuk mengeluarkan kemampuan yang maksimal, Pemindahan jabatan (mutasi atau demosi) masih sangat kurang dilakukan dan Penugasan kepada karyawan kurang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga kesempatan untuk berkembang atau maju bagi karyawan masih sangat minim.

Selain itu di PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan ini memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, kondisi ini ditandai dengan pemberian kompensasi yang kurang baik atau sering terjadi keterlambatan pemberian kompensasi yang berupa bonus, insentif dan upah yang diberikan perusahaan sering terlambat diberikan kepada karyawan, Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan, tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat kurang seperti kurang percayanya perusahaan dengan kemampuan para karyawannya, dan kondisi lingkungan kerja yang belum terlalu baik seperti pendingin ruangan yang masih sedikit dan MES karyawan yang masih kurang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karyawan dan**

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan

khususnya mengenai pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relative sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Chandra Rizqi Barkah (2013) dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja PT.BRI Cabang Ciamis. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh pengembangan SDM dan motivasi terhadap Kinerja karyawan PT.BRI Unit Cabang Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit kerja PT.BRI Cabang Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey eksplanatory. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT.BRI Cabang Ciamis, sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di perusahaan PT.BRI Cabang Ciamis. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh antara Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan secara parsial dapat

disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Denny Bagus (2009) dengan judul pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTBNP Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTBNP Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer diperoleh dari sumbernya langsung atau kuesioner yang di bagikan, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa ada hubungan secara korelasional antara variabel Pengembangan karier dengan variabel Motivasi dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel pengembangan karier (X1) memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) PTBNP Bandung, dimana variabel pengembangan karier memberikan determinasi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi dalam mempengaruhi variabel kinerja.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

- 1) Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:01) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.
- 2) Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo 2014:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.
- 3) Menurut Veithzal Rivai (2014:406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy A. Rivai (2009:306).

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja yang logis dibandingkan dengan kuantitas actual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Beberapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Ketepatan Waktu

Diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

5) Keselamatan Kerja

c. Karakteristik Kinerja.

Menurut Rusdy A Rivai (2009:304).

- 1) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama-sama atasan dan bawahannya.
- 2) Fokus penelitian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.
- 3) Evaluasi setiap hasil kerja harus bersifat partisipatif dan adil.

d. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.

Menurut Veithzal Rivai (2014:415).

- 1) Penilaian hanya oleh atasan.
- 2) Penilaian oleh kelompok lini.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf.
- 4) Penilaian melalui keputusan komite.
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan.
- 6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

e. Aspek-Aspek Yang Dinilai

Menurut Veithzal Rivai (2014:416) aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

f. Manfaat Penilaian Kinerja.

Menurut Wibowo (2014:193).

- 1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- 2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.

3) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

g. Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2014:410) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen SDM, yaitu:

1) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atauantisipasi kinerja.

5) Pelatihan Dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

2. Pengembangan Karyawan

a. Definisi Pengembangan

- 1) Menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2014:61-62). Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Menurut Husnan (dalam Edy Sutrisno 2014:63), mengemukakan pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.
- 3) Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:69) pengembangan Karyawan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual,

dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

b. Tujuan Pengembangan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan.

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 untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

3) Kerusakan

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

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 relationnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

c. Jenis-Jenis Pengembangan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:72), 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 literatur 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 pendidikan atau pelatihan.

d. Peserta Pengembangan

Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu perusahaan adalah karyawan baru dan lama, baik dia tenaga operasional atau karyawan manajerial.

- 1) Karyawan baru, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada perusahaan. Mereka diberikan pengembangan agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada jabatan/pekerjaannya. Pengembangan karyawan baru perlu dilaksanakan agar teori dasar yang telah mereka kuasai dapat diimplementasikan secara baik dalam pekerjaannya.
- 2) Karyawan lama, yaitu karyawan lama ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pengembangan, seperti pada Balai Pusat Latihan Kerja. Pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pengembangan karyawan lama perlu dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, dan *managerial skill*, supaya moral kerja dan prestasi kerjanya meningkat.

e. Pelaksanaan Usaha Pengembangan Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:69) 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 ditujukan untuk melaksanakan program pengembangan pegawai dapat dilaksanakan melalui empat cara, melalui pendidikan dan pelatihan, melalui promosi, melalui pemindahan pegawai (mutasi/transfer) dan melalui penugasan.

1) Melalui Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan adalah proses pemberian bantuan kepada para pegawai agar dapat memiliki efektifitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat mengenai pekerjaannya.

2) Melalui Promosi (Kenaikan Jenjang/Pangkat)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:107) promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lebih

tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan semakin tinggi.

3) Melalui Pemindahan Pegawai (Mutasi/Transfer)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, dan pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal (promosi/demosi) didalam satu organisasi.

4) Melalui Penugasan

Pemberian tugas merupakan kegiatan yang baik, diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya, sehingga dengan pelaksanaan tugas itu yang bersangkutan akan tertantang untuk mengerahkan segala kemampuan yang ada pada dirinya.

f. Kendala-Kendala Pengembangan

Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

1) Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya.

2) Pelatih Atau Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

3) Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik.

4) Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan atau diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan.

5) Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

- 1) Menurut Veithzal Rivai (2014:607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi

individu untuk hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

- 2) Menurut Stephen P. Robbins (dalam Wibowo 2014:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*Intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju penyampaian tujuan.
- 3) Menurut Edy Sutrisno (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014:116) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- (1) Keinginan untuk dapat hidup.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

(5) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahnya motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- (1) Kondisi lingkungan kerja.
- (2) Kompensasi yang memadai.
- (3) Supervisi yang baik.
- (4) Adanya jaminan pekerjaan.
- (5) Status dan tanggung jawab.

c. Teori-Teori Motivasi

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses (Edy Sutrisno 2014:121).

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 bekerja giat sesuai dengan keinginan menejer.

d. Tindakan Memotivasi

Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok (John Baldoni dalam Wibowo 2014:327), yaitu:

- 1) Energize (memberi daya), adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberikan tantangan dengan tepat.

- 2) Encourage (mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan pengakuan.
- 3) Exhort (mendesak), adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

e. Teori Motivasi

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo 2014:331-337) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1) Needs (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization*.

2) Job Design (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job*

enlargement (perluasan kerja), job rotation (rotasi kerja), dan job enrichment (pengkayaan kerja).

3) Satisfaction (kepuasan)

Motivasi kerja individu berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4) Equity (keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5) Expectation (harapan)

Expectation theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam *expectancy theory*, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya, *expectancy theory* dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternative atau lebih harus dilakukan.

6) Goal Setting (penetapan tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan reward plan telah

dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan oleh Frederick Taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari.

f. Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1) Memahami Perilaku Bawahan

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku bawahan masing-masing.

2) Harus Berbuat Dan Berprilaku Realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan bawahannya tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3) Tingkat Kebutuhan Setiap Orang Berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecendrungan, keinginan, perasaan, dan

harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4) Mampu Menggunakan Keahlian

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.

5) Pemberian Motivasi Harus Mengacu Pada Orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri.

6) Harus Dapat Memberi Keteladanan

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik.

C. Hipotesis

Adakah Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut sugiyono (2015:86) jenis penelitian berdasarkan tingkat explanasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan.
2. Komparatif adalah pernyataan yang menunjukkan dengan nilai dalam satu variabel atau lebih pada sampel yang berbeda.
3. Asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah pengembangan karyawan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan yang beralamat di Kecamatan Peninjauan Baturaja Ogan Komering Ulu (OKU). Kode pos: 32191.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III

Variabel, Definisi Variabel, Indikator Dan Skala

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Karyawan (X1)	pengembangan Karyawan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan pada karyawan di PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pelatihan 2. Promosi atau kenaikan jabatan 3. Pemindahan jabatan (mutasi atau demosi) 4. Penugasan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Motivasi Kerja Karyawan (X2)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu bagi karyawan di PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. 2. Status dan tanggung jawab. 3. Kompensasi yang baik. 4. Kondisi lingkungan kerja 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya karyawan di PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu yang diperlukan 4. Biaya 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Sumber: Pemikiran Peneliti Berdasarkan Teori, 2016

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2014:80) Populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Yang berjumlah 138 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) Sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Yang berjumlah 138 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Perkiraan peneliti dalam menyebarkan Kuestioner dibutuhkan waktu 7 hari.

E. Data Yang Digunakan

Menurut Iqbal Hasan (2013:33) Data berdasarkan sumbernya diklasifikasikan menjadi dua, sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan dari peneliti yang terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia.

Data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuisioner pada variabel.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:137) terdapat bermacam-macam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:8-9) analisis data terdiri dari:

a) Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b) Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada

kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan digunakan skala likert, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Ragu-Ragu	= RR
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu-Ragu	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Uji Instrumen

a) Uji Validitas Data

Menurut Harbani Pasolong (2013:174), validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan Menurut Husein Umar (2008:120), untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria penelitian yaitu item pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi product moment tabel pada taraf signifikan 5% (0,05).

b) Uji Reliabilitas Data

Menurut Husein Umar (2008:121) metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Sedangkan menurut Wiratna Sujarweni (2015:110), uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka instrument dinyatakan reliabel.

3. Teknik Analisis

a) Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut M. Iqbal Hasan (2013:269) analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh Pengembangan karyawan (X_1), dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Pengembangan Karyawan

X_2 = Motivasi Kerja

e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara simultan atau keseluruhan. Dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows Versi 16.0*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.

Ha: ada pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.

2) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) $5\% = 0,05$ dan tingkat kebebasan (dk) $= n - k - 1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan Y .

3) Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu. Dengan menggunakan SPSS *for Windows Versi 16.0*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Ha: ada pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

2) Menentukan Nilai t_{table} dengan tingkat keyakinan 95%, dengan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-2$. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan Y .

3) Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

5. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh faktor lain selain pengembangan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$R = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Perusahaan

PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Merupakan Perusahaan patungan antara PT. RNI dan PTPN III yang bergerak di bidang usaha Perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/crude palm oil (CPO) dan inti sawit/palm kernel (PK).

PT.Perkebunan Mitra Ogan yang disingkat PTPMO bergerak pada bidang usaha agro industri. PTPMO didirikan berdasarkan Akte Notaris Imas Fatimah, SH No. 170 tanggal 19 Desember 1988. Mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-5475.HT.01.01.TH.89 tanggal 21 Juni 1989 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.78 tanggal 29 September 1989 Tambahan No. 2134/1989 dan perubahan Anggaran Dasar berdasarkan Akte No.42 dari B.R.Ay. Mahyastoeti Notonagoro, SH tanggal 04 Oktober 2005 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan Surat Keputusan No. C-07035.HT.01.04.TH.2006 tanggal 10 Maret 2006 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 36 tanggal 5 Mei 2006 Tambahan No. 4728/2006. Perubahan terakhir Anggaran Dasar berdasarkan Akte No.31 dari B.R.Ay.

Mahyastoeti Notonagoro, SH tanggal 13 Agustus 2008 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan Surat Keputusan No.AHU-75920.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 20 Oktober 2008. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, maksud dan tujuan Perusahaan adalah melakukan usaha di bidang agro bisnis dan agro industri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, Perusahaan melaksanakan kegiatan utama sebagai berikut:

- 1) Pengusahaan budidaya tanaman meliputi pembukaan dan pengelolaan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemungutan hasil tanaman serta melakukan kegiatan lain yang berhubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut
- 2) Produksi meliputi pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi dan atau barang jadi serta produk turunannya
- 3) Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perusahaan
- 4) Pengembangan usaha bidang perkebunan, agro wisata, agro bisnis dan agro industry.

- 5) Lain-lain dalam rangka optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

PT.Perkebunan Mitra Ogan bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Perusahaan memiliki dua pabrik kelapa sawit dengan kapasitas sebesar 90 ton tandan buah segar (TBS) per jam dan akan segera dilakukan pembangunan PKS 3 dengan kapasitas 30 ton/jam. Produk utamanya antara lain minyak kelapa sawit (CPO), inti kelapa sawit (PK) dan lateks. Kegiatan perusahaan antara lain mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet.

Visi: Menjadi perusahaan dalam bidang agro industri yang handal, bertumpu pada produktivitas, kualitas produk dan pelayanan yang prima dengan kemampuan sendiri.

Misi: Menjadi badan usaha dengan kinerja terbaik dalam bidang agribisnis, yang dikelola secara profesional dan inovatif dengan orientasi menjaga mutu hasil Crude Palm Oil (CPO), Palm Kernel (PK), dan Karet Kering, agar tumbuh dan berkembang untuk bersaing secara kompetitif, sehingga memenuhi harapan dan memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan (Stakeholders).

2. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Untuk mengefektifkan karyawan dalam bekerja setiap perusahaan memiliki jadwal dalam pelaksanaan kerja, jadwal pelaksanaan kerja atau jadwal kerja karyawan pada PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu sama dengan perusahaan pada umumnya, yaitu hari Senin s/d Sabtu masuk kerja pukul 08.00 WIB, dan Pulang pukul 17.00, dengan jam istirahat 1 jam yaitu dari jam 12.00 s/d jam 13.00. hari minggu merupakan hari libur bagi karyawan. Dan berikut jadwal pelaksanaan kerja PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Tabel IV

Jadwal pelaksanaan kerja

PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Hari	Jam Kerja
Senin s/d Sabtu	08.00-12.00 WIB Bekerja 12.00-13.00 WIB Istirahat Karyawan 13.00-17.00 WIB Bekerja
Minggu	Hari Libur Karyawan

Sumber: PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu, Tahun 2016.

3. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.1 berikut:

Tabel IV.1

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	88	64%
2	Perempuan	50	36%
	Jumlah	138	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 88 orang (64%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (36%). Jadi responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk ditempatkan dibagian lapangan, produksi, pemanenan, sedangkan perempuan hanya diposisikan pada bagian administrasi, dan keuangan.

b. Berdasarkan usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari yang termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase %
1	25 Tahun – 35 Tahun	60	44%
2	36 Tahun – 45 Tahun	43	31%
3	> 46 Tahun	35	25%
	Jumlah	138	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 60 orang karyawan (44%), 36-45 tahun sebanyak 43 orang karyawan (31%), 46 tahun lebih sebanyak 35 orang karyawan (25%). Jadi responden terbanyak adalah yang berusia 25-35 tahun dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menganggap karyawan sedang memasuki masa produktif dan cukup matang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang karyawan.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase %
SMA/ sederajat	45	33%
Diplomat 3 (D3)	58	41%
Strata 1 (S1)	23	17%
Strata 2 (S2)	12	9%
Jumlah	138	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden untuk SMA/ sederajat sebanyak 45 orang karyawan (33%), diplomat 3 (D3) sebanyak 58 orang karyawan (41%), Strata 1 (S1) sebanyak 23 orang karyawan (17%), dan Strata 2 (S2) sebanyak 12 orang karyawan (9%). Jadi responden terbanyak dalam tingkat pendidikan adalah Diplomat 3, dikarenakan tingkat pendidikan Diplomat 3 sudah pantas untuk diposisi pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti bagian administrasi, keuangan, Sumber daya

manusia, dan penjualan, sehingga tidak semua orang atau sembarang orang yang bisa menduduki posisi-posisi tersebut. Apabila perusahaan salah dalam menempatkan posisi karyawan maka akan berdampak kepada perusahaan.

B. Pembahasan hasil penelitian

1) Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel pengembangan karyawan.

a. Perusahaan telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawannya.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang karyawan dengan persentase (42%), setuju sebanyak 71 orang karyawan dengan persentase (52%), ragu-ragu sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase (6%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah diberikan pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan mengembangkan kemampuan yang karyawan miliki. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari 138 orang karyawan adalah ragu-ragu, artinya masih ada karyawan yang merasa belum menerima pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki.

b. Kenaikan jabatan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh karyawan.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang karyawan dengan persentase (39%), setuju sebanyak 69 orang karyawan dengan persentase (51%), ragu-ragu sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase (9%), dan tidak setuju 1 orang karyawan dengan persentase (1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah setuju, artinya kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh setiap karyawannya. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari 138 orang karyawan adalah kurang setuju yaitu 1 orang karyawan dan ragu-ragu 12 orang karyawan, artinya masih ada karyawan yang merasa belum menerima kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh setiap karyawannya.

c. Perusahaan melakukan mutasi untuk mengembangkan kemampuan setiap karyawan.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase (27%), setuju sebanyak 39 orang karyawan (28%), ragu-ragu sebanyak 49 orang karyawan dengan persentase (36%), tidak setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase (7%), dan sangat tidak setuju 3 orang karyawan dengan persentase (2%), dapat dijelaskan bahwa

jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah ragu-ragu, artinya perusahaan telah melakukan mutasi atau pemindahan karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan sudah berjalan namun dirasakan belum menyeluruh atau seluruh karyawan merasakannya. Ini terlihat dengan banyaknya juga karyawan yang menjawab sangat setuju 36 orang karyawan dan setuju 40 orang karyawan artinya mutasi yang dilakukan perusahaan belum seluruh karyawan merasakannya atau telah berjalan namun belum terlalu baik mutasi yang dilakukan perusahaan.

d. Pemberian tugas pada karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang karyawan dengan persentase (22%), setuju sebanyak 46 orang karyawan dengan persentase (34%), ragu-ragu sebanyak 54 orang karyawan dengan persentase (39%), dan tidak setuju 7 orang karyawan dengan persentase (5%), dapat dijelaskan bahwa pemberian tugas pada karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan sudah dilakukan perusahaan dengan banyaknya karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju. Dapat dijelaskan juga karyawan yang menjawab ragu-ragu juga cukup tinggi yaitu 52 orang artinya adalah pemberian tugas pada karyawan yang sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan ini telah berjalan namun belum seluruh karyawan yang merasakan hal

tersebut atau pemberian tugas pada karyawan telah berjalan namun belum terlalu baik.

2) Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel motivasi kerja

a. Karyawan diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase (22%), setuju sebanyak 53 orang karyawan dengan persentase (35%), ragu-ragu sebanyak 59 orang karyawan dengan persentase (38%), dan tidak setuju 10 orang karyawan dengan persentase (5%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah ragu-ragu, artinya belum seluruh karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi yang mereka hasilkan sedangkan menurut 16 orang karyawan dan 53 orang karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa telah diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang mereka capai artinya pemberian penghargaan atas prestasi yang mereka capai telah dilakukan perusahaan namun belum berjalan dengan baik sehingga belum dirasakan oleh karyawan secara menyeluruh atau semua karyawan merasakannya.

b. Setiap karyawan statusnya jelas dan diberikan tanggung jawab yang sama besarnya oleh perusahaan.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase (17%), setuju sebanyak 56 orang karyawan dengan persentase (41%), ragu-ragu sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase (27%), dan tidak setuju sebanyak 22 orang karyawan dengan persentase (16%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah setuju, artinya Setiap karyawan statusnya jelas atau jabatannya jelas dan diberikan tanggung jawab yang sama besarnya oleh perusahaan dan jawaban ragu-ragu juga cukup besar artinya belum dirasakan seluruh karyawan.

c. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang karyawan dengan persentase (15%), setuju sebanyak 50 orang karyawan dengan persentase (37%), ragu-ragu sebanyak 61 orang karyawan dengan persentase (44%), dan tidak setuju 6 orang karyawan dengan persentase (4%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah ragu-ragu, artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah berjalan namun belum sesuai dengan harapan karyawan. Dapat dijelaskan juga karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju cukup

tinggi yaitu 50 orang karyawan dan 21 orang karyawan artinya menurut mereka kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang mereka harapkan, hal ini juga menunjukkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah berjalan namun dirasa belum terlalu baik dan belum menyeluruh.

d. Lingkungan kerja didalam perusahaan sudah sesuai keinginan karyawan.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase (9%), setuju sebanyak 57 orang karyawan dengan persentase (41%), ragu-ragu sebanyak 65 orang karyawan dengan persentase (47%), dan tidak setuju 3 orang karyawan dengan persentase (3%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah ragu-ragu, artinya Lingkungan kerja didalam perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Dapat dijelaskan juga karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 57 orang karyawan dan 12 orang karyawan ini menjelaskan bahwa Lingkungan kerja didalam perusahaan sudah sesuai keinginan karyawan namun belum seluruh karyawan merasakannya.

3) Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel kinerja karyawan.

a. Karyawan mampu mencapai target yang diharapkan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang karyawan dengan persentase (17%), setuju sebanyak 61 orang karyawan dengan persentase (44%), ragu-ragu sebanyak 45 orang karyawan dengan persentase (33%), dan tidak setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase (6%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah setuju, artinya karyawan mampu mencapai target yang diharapkan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari 138 orang karyawan adalah tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang merasa belum mampu mencapai target yang diharapkan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

b. Setiap Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase (22%), setuju sebanyak 34 orang karyawan dengan persentase (25%), ragu-ragu sebanyak 63 orang karyawan dengan persentase (46%) dan tidak

setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase (7%), dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju dan setuju cukup tinggi yaitu 64 orang karyawan ini menjelaskan bahwa setiap karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu namun ada juga karyawan yang merasa ragu-ragu yaitu sebesar 63 orang hal ini menjelaskan bahwa belum semua karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

c. Ketepatan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase (7%), setuju sebanyak 52 orang karyawan dengan persentase (38%), ragu-ragu sebanyak 66 orang karyawan dengan persentase (48%), tidak setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase (6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase (1%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah ragu-ragu artinya ketepatan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan dirasa belum cukup efektif. Dapat dijelaskan juga jawabansangat setuju dan setuju sebanyak 10 orang karyawan dan 52 orang karyawan hal ini menjelaskan bahwa menurut para karyawan tersebut Ketepatan waktu yang diberikan

dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif namun pada bagian-bagian tertentu saja atau belum seluruh bagian diberikan waktu yang efektif dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Perusahaan mengeluarkan biaya untuk melakukan pengembangan kepada setiap karyawannya.

138 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase (10%), setuju sebanyak 38 orang karyawan dengan persentase (28%), ragu-ragu sebanyak 57 orang karyawan dengan persentase (41%), dan tidak setuju sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase (21%), dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari 138 karyawan adalah ragu-ragu, artinya perusahaan telah mengeluarkan biaya untuk melakukan pengembangan kepada setiap karyawannya namun belum seluruh karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya hal ini dilihat dari ada karyawan yang menjawab setuju dan tidak setuju yang hampir sama.

4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau setidaknya indikator atau keusioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS Versi 16. Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf

signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 138 responden, maka r_{tabel} $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 138-2 = 136$, maka $r_{tabel} = 0,159$.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$. Hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah berikut ini dengan menggunakan r_{hitung} dan r_{tabel} , sebagai berikut ini:

Tabel IV.4

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karyawan	Pertanyaan 1	0,682	0,159	Valid
	Pertanyaan 2	0,759		
	Pertanyaan 3	0,612		
	Pertanyaan 4	0,678		
Motivasi Kerja	Pertanyaan 1	0,788	0,159	Valid
	Pertanyaan 2	0,675		
	Pertanyaan 3	0,594		
	Pertanyaan 4	0,416		
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,745	0,159	Valid
	Pertanyaan 2	0,800		
	Pertanyaan 3	0,608		
	Pertanyaan 4	0,782		

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan lebih besar dibanding nilai r_{tabel} . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel

Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan Valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0,20-0,50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Tabel IV.5

Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilits</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja Karyawan	0,798	0,60	Reliabel
Pengembangan karyawan	0,758	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, dan

Kinerja Karyawan semua dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel IV.6

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.935	1.487	
Pengembangan Karyawan	.611	.090	.514
Motivasi Kerja	.226	.094	.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data dengan SPSS, Versi 16

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 16, Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y=0.935+0.611X_1+0.226X_2+c$$

Dimana:

- a) Konstanta sebesar 0,935 positif dengan menyatakan bahwa jika pengembangan karyawan dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan masih tetap mempunyai kinerja.
- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,611 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengembangan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,226 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 0,935 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja bernilai nol (0) maka Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu masih tetap ada kinerjanya.

Nilai koefisien regresi Pengembangan Karyawan adalah 0,611 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap pengembangan karyawan maka mengakibatkan kinerja kerja karyawan akan meningkat juga. Jika terjadi penurunan terhadap pengembangan karyawan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan dengan asumsi pengembangan karyawan tetap.

Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,226 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi kerja

maka mengakibatkan kinerja karyawan meningkat juga, begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan Kinerja Karyawan dengan asumsi Motivasi Kerja tetap.

6. Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji F_{hitung} dan F_{tabel} pada tabel Anova untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (Simultan). Setelah dilakukan penganalisisan dengan SPSS Versi 16 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 1V.7

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.776	2	164.888	41.360	.000 ^a
	Residual	538.195	135	3.987		
	Total	867.971	137			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah 41,360. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan, (dk) = n -k-1 adalah (dk) = 138-2-1 = 135 sebesar 3,063 sedangkan signifikan sebesar 0.000 (0.000 <0,05), atau signifikan yang diperoleh itu lebih

kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel Pengembangan Karyawan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1V.8

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.935	1.487		0.628	.531
	Pengembangan Karyawan	0.611	.090	.514	6.812	.000
	Motivasi Kerja	0.226	.094	.182	2.410	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df ($n-2$) = $138-2 = 136$, adalah sebesar 1,977. Dapat dijelaskan bahwa:

- a) Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,812, hal ini berarti $t_{hitung}(6,812) > t_{tabel}(1,977)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,410. Hal ini berarti $t_{hitung}(2,410) > t_{tabel}(1,977)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,017 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara parsial hipotesis terbukti.

8. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada

PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu, sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.616 ^a	0.380	0.371	1.997

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,616 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu pengembangan karyawan dan motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah tinggi.
- b) Angka R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,380 memberikan makna bahwa variabel pengembangan karyawan dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,380 atau 38% sedangkan sisanya 0,620 atau 62% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

9. Perbedaan Dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Chandra Rizqi Barkah (2013) dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja PT.BRI Cabang Ciamis. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh pengembangan SDM dan motivasi terhadap Kinerja karyawan PT.BRI Unit Cabang Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit kerja PT.BRI Cabang Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey eksplanatory. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT.BRI Cabang Ciamis, sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di perusahaan PT.BRI Cabang Ciamis. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh antara Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Denny Bagus (2009) dengan judul pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTBNP Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTBNP Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer diperoleh dari sumbernya langsung atau kuesioner yang di bagikan, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa ada hubungan secara korelasional antara variabel Pengembangan karier dengan variabel Motivasi dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel pengembangan karier (X1) memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) PTBNP Bandung, dimana variabel pengembangan karier memberikan determinasi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi dalam mempengaruhi variabel kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti Deri Ardiansyah (2017) dengan judul pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer diperoleh dari sumbernya langsung atau kuesioner yang di bagikan, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 138 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa ada hubungan secara bersama-sama kedua variabel tersebut yaitu pengembangan karyawan dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga memperlihatkan hubungan secara parsial antara variabel Pengembangan karyawan dengan kinerja karyawan dan variabel Motivasi kerja dan kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh yaitu variabel pengembangan karyawan (X1) memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Dimana variabel pengembangan karyawan (6,812) memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi kerja (2,410) dalam mempengaruhi variabel kinerja.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Denny Bagus

pada tahun 2009 berjumlah 64 orang karyawan dan penelitian sejenis yang dilakukan Chandra Risqi Barkah pada tahun 2013 berjumlah 78 orang karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan penulis memiliki sampel yang lebih besar yaitu 138 orang karyawan. Sedangkan Persamaan dari penelitian sebelumnya terletak pada rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, teknik pengumpulan data yang sama-sama menggunakan kuesioner, teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda, dan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Pengembangan Karyawan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 0.935 + 0,611X_1 + 0,226X_2 + e$. hasil pengujian hipotesis menunjukkan:

Hasil regresi linear berganda menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor motivasi kerja (X2) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,226 dengan menjaga skor pengembangan tetap konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengembangan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karyawan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 41,360. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan, (dk) = n-k-1 adalah sebesar 3,063 Signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karyawan Dan Motivasi

Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X1 sebesar 6,812. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,977 maka $t_{\text{hitung}} (6,812) > t_{\text{tabel}} (1,977)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X2 sebesar 2,410 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,977 maka $t_{\text{hitung}} (2,410) > t_{\text{tabel}} (1,977)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,017 ($0,017 < 0,05$), maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,380 memberikan makna bahwa variabel pengembangan karyawan dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38%.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Walaupun pengaruhnya hanya sebesar 38% perusahaan juga harus sangat memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan atau dijalankan harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat membuat karyawan dapat

- meningkatkan kemampuan yang mereka miliki sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Kenaikan jabatan atau promosi jabatan yang dilakukan perusahaan agar dapat ditingkatkan lagi agar karyawan dapat terpacu untuk memberikan kemampuan mereka sepenuhnya.
 3. Peminjaman jabatan yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawannya dan pemberian tugas pada karyawan dengan jabatan mereka masing-masing harus dilakukan dengan lebih baik lagi oleh perusahaan.
 4. Karyawan diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai harus di tingkatkan oleh perusahaan agar para karyawan termotivasi untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.
 5. Setiap karyawan status atau jabatannya jelas dan diberikan tanggung jawab yang sama besarnya oleh perusahaan harus dilakukan dengan baik agar karyawan merasa perusahaan sangat memperhatikan setiap karyawannya.
 6. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan standar. Upah Minimum Provinsi (UMP) dan lingkungan kerja didalam perusahaan harus sangat diperhatikan. Apabila perusahaan mampu membuat lingkungan kerja karyawan nyaman dan aman dalam bekerja. Hal ini akan membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan akan mencapai standar kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus, Danny. (2009). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTBNP Bandung*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Bandung: Program Studi Manajemen, STP Bandung.
- Barkah, Chandra Rizqi. (2013). *Pengaruh Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja PT. BRI Cabang Ciamis*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Bandung: Program Studi Manajemen, Universitas Galuh.
- Hasan, M. Iqbal. (2013). *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (Statistic Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang Fakultas Ekonomi UMP.
- Simanjuntak, J. Payaman (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2015b). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1

BIODATA PENULIS



Nama : Deri Ardiansyah
NIM : 21-2013-093
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 03 September 1996
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jln. A.Yani Lr. Manggis RT. 17/RW.04
Kel.Silaberanti Kec. Silaberanti, Palembang.
Nama Ayah : Alfian S
Nama Ibu : Nur Hayati
No.telp/HP : 082371827425
E-mail : derryardiansyah25@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

No.	Sekolah	Tahun Ajaran
1	SD Negeri 1 Madang Suku 3 Batumarta VIII	2001-2007
2	SMP Negeri 3 Madang Suku 3 Batumarta VIII	2007-2010
3	SMA Negeri 1 Madang Suku 3 Batumarta VIII	2010-2013
4	Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis	2013-2017

Lampiran 2

Jadwal Penelitian

Keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Survey Pendahuluan	■	■	■																		
Laporan Survei Pendahuluan				■																	
Proposal						■	■	■													
Seminar Proposal										■											
Revisi Seminar											■	■									
Pengambilan Data											■	■	■								
Pengolahan Data analisis												■	■	■	■						
Hasil penelitian													■	■	■	■					
Penggandaan Penelitian															■	■	■	■			
Ujian Komprehensif																■	■	■	■		
Perbaikan Skripsi																	■	■	■	■	

Sumber: gagasan penulis, 2017.

LAMPIRAN 3

DAFTAR PERTANYAAN

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA OGAN CABANG PENINJAUAN OGAN KOMERING ULU.

Responden yang terhormat,

Mohon Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan penelitian. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan Lamda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Hormat Saya,

Peneliti

Deri ardiansyah

NIM: 212013093

DATA RESPONDEN

A. Identitas Responden.

1. No. Responden:

2. Jenis Kelamin: Laki-laki

Perempuan

3. Pendidikan Terakhir: SMA Strata 1 Lainnya

Diploma 3 Strata 2

4. Usia Responden :

25 – 35 Tahun > 46 Tahun

36– 45 Tahun

5. Petunjuk pengisian

Berilah tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling benar dengan keterangannya:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

RR = Ragu-Ragu (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan mampu mencapai target yang diharapkan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.					
2	Setiap Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.					
3	Ketepatan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif.					
4	Perusahaan mengeluarkan biaya untuk melakukan pengembangan kepada setiap karyawannya.					

Kuesioner Variabel Pengembangan Karyawan.

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawannya.					
2	Kenaikan jabatan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh karyawan.					
3	Perusahaan melakukan mutasi untuk mengembangkan kemampuan setiap karyawan.					
4	Pemberian tugas pada karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan.					

Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai.					
2	Setiap karyawan statusnya jelas dan diberikan tanggung jawab yang sama besarnya oleh perusahaan.					
3	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan.					
4	Lingkungan kerja didalam perusahaan sudah sesuai keinginan karyawan.					

LAMPIRAN 4

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Resp.	PENGEMBANGAN KARYAWAN				Total	MOTIVASI KERJA				Total	KINERJA KARYAWAN				Total
	(X1)					(X2)					(Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Y1	Y2	Y3	Y4	
1	4	4	4	4	16	4	4	3	5	16	4	4	3	3	14
2	5	4	3	3	15	3	4	5	3	15	4	2	3	4	13
3	5	5	3	5	18	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14
4	4	3	4	3	14	4	3	5	4	16	5	3	4	4	16
5	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14
6	4	3	2	3	12	4	4	5	4	17	4	4	3	3	14
7	5	4	3	3	15	4	5	4	4	17	4	4	4	3	15
8	4	4	1	4	13	3	4	3	5	15	4	3	3	3	13
9	4	3	4	3	14	4	4	3	5	16	3	5	3	3	14
10	5	5	3	5	18	4	5	4	3	16	3	3	3	4	13
11	4	4	4	3	15	2	4	3	4	13	3	3	5	2	13
12	5	5	3	3	16	4	5	4	4	17	3	3	3	4	13
13	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	5	5	4	4	18
14	5	5	3	5	18	3	3	3	3	12	5	5	5	3	18
15	5	5	4	3	17	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14
16	5	5	5	5	20	4	5	3	4	16	4	3	5	3	15
17	5	5	3	5	18	5	4	3	3	15	5	5	3	3	16
18	5	4	2	2	13	3	4	3	3	13	4	3	2	3	12
19	5	5	4	5	19	3	4	3	3	13	4	4	4	2	14
20	5	5	3	5	18	4	4	4	3	15	3	3	4	2	12
21	4	4	5	5	18	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12
22	4	4	5	4	17	3	4	5	3	15	3	2	3	2	10
23	5	5	1	5	16	4	4	4	4	16	3	3	2	2	10
24	5	5	3	5	18	3	4	5	4	16	4	3	4	2	13
25	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11
26	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11
27	5	5	4	3	17	3	4	4	3	14	3	2	3	2	10
28	5	5	3	5	18	4	4	4	5	17	4	4	3	2	13
29	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
30	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11
31	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	3	1	3	11
32	4	5	3	4	16	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12

33	5	5	5	4	19	4	4	4	3	4	4	4	3	3
34	4	4	5	3	19	3	3	3	3	3	3	2	4	2
35	4	3	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	3	4
36	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	5	5	5	5	18	4	4	4	4	4	4	4	4	2
38	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	4	4	4	2
39	4	4	4	4	18	3	5	5	5	5	4	5	5	3
40	5	5	5	5	19	3	5	5	4	4	4	4	4	3
41	5	5	5	5	19	4	4	4	4	4	4	4	4	3
42	3	5	5	3	18	3	5	4	4	4	3	3	3	3
43	4	4	4	4	18	3	4	4	4	4	4	4	4	3
44	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	4	3	3
45	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	3	2	3	2
46	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	3	3	3
47	4	4	4	4	18	3	2	5	4	4	4	4	3	3
48	4	4	4	4	16	2	3	3	3	3	3	2	3	2
49	4	4	4	4	18	3	4	4	4	4	4	4	5	5
50	4	4	4	4	18	4	3	4	4	4	4	3	4	5
51	4	4	4	4	18	3	5	5	4	4	4	2	3	3
52	4	4	4	4	18	3	3	5	3	3	2	2	1	2
53	4	4	4	4	18	3	3	4	4	4	3	3	3	3
54	4	4	4	4	18	3	3	4	3	5	4	3	4	4
55	5	5	5	5	18	3	4	3	4	3	4	4	3	4
56	4	4	4	4	18	3	3	3	2	2	4	5	4	4
57	4	4	4	4	18	3	3	4	4	4	4	5	3	4
58	5	5	5	5	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	18	4	3	4	3	3	4	3	4	3
60	4	4	4	4	18	4	5	5	4	4	3	3	3	4
61	3	3	4	4	18	3	3	4	3	3	4	4	4	2
62	5	5	5	5	18	3	3	4	5	5	5	5	4	4
63	4	4	5	5	18	4	3	5	5	5	2	5	5	2
64	5	5	3	3	18	4	5	5	4	4	1	3	3	2
65	3	3	4	4	18	4	3	5	4	4	4	4	4	2
66	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	3	4	4	3
67	5	5	5	5	18	3	3	5	4	4	5	5	3	3
68	5	5	5	5	17	3	4	5	5	5	3	5	5	3
69	5	5	5	5	18	4	3	4	4	4	2	5	5	3
70	4	4	4	4	18	4	3	4	3	3	4	4	4	2

LAMPIRAN 5

Uji Validitas Variabel X1

Correlations

		Pertanyaa n 1	Pertanyaa n 2	Pertanyaa n 3	Pertanyaa n 4	Total Jawaban
Pertanyaa n 1	Pearson Correlation	1	.616**	.123	.364**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000	.150	.000	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.616**	1	.216*	.415**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.123	.216*	1	.075	.612**
	Sig. (2-tailed)	.150	.011		.383	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.364**	.415**	.075	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.383		.000
	N	138	138	138	138	138
Total Jawaban	Pearson Correlation	.682**	.759**	.612**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138

Uji Validitas Variabel X2

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Total Jawaban
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.499**	.327**	.100	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.243	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.499**	1	.059	-.037	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000		.488	.662	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.327**	.059	1	.135	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.488		.115	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.100	-.037	.135	1	.416**
	Sig. (2-tailed)	.243	.662	.115		.000
	N	138	138	138	138	138
Total Jawaban	Pearson Correlation	.788**	.675**	.594**	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Pertanyaa 1	Pertanyaa 2	Pertanyaa 3	Pertanyaa 4	Total Jawaban
Pertanyaa 1	Pearson Correlation	1	.520**	.233**	.447**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaa 2	Pearson Correlation	.520**	1	.298**	.490**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaa 3	Pearson Correlation	.233**	.298**	1	.326**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138
Pertanyaa 4	Pearson Correlation	.447**	.490**	.326**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138	138
Total Jawaban	Pearson Correlation	.745**	.800**	.608**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138

LAMPIRAN 6

Uji reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	4.37	.593	138
Pertanyaan 2	4.29	.664	138
Pertanyaan 3	3.70	1.014	138
Pertanyaan 4	3.73	.867	138
Total Jawaban	16.09	2.117	138

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.19	17.920	4.233	5

Uji reliabilitas vareabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.54	.793	138
Pertanyaan 2	3.58	.950	138
Pertanyaan 3	3.62	.794	138
Pertanyaan 4	3.58	.692	138
Total Jawaban	14.33	2.026	138

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.65	16.418	4.052	5

Uji reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaa 1	3.73	.815	138
Pertanyaa 2	3.60	.917	138
Pertanyaa 3	3.43	.773	138
Pertanyaa 4	3.25	.903	138
Total Jawaban	14.01	2.517	138

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.03	25.342	5.034	5

LAMPIRAN 7

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.935	1.487	
	PengembanganKaryawan	.611	.090	.514
	MotivasiKerja	.226	.094	.182

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

LAMPIRAN 8

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.776	2	164.888	41.360	.000 ^a
	Residual	538.195	135	3.987		
	Total	867.971	137			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, PengembanganKaryawan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.935	1.487		.628	.531
	PengembanganKaryawan	.611	.090	.514	6.812	.000
	MotivasiKerja	.226	.094	.182	2.410	.017

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

LAMPIRAN 9

Model Summary^b

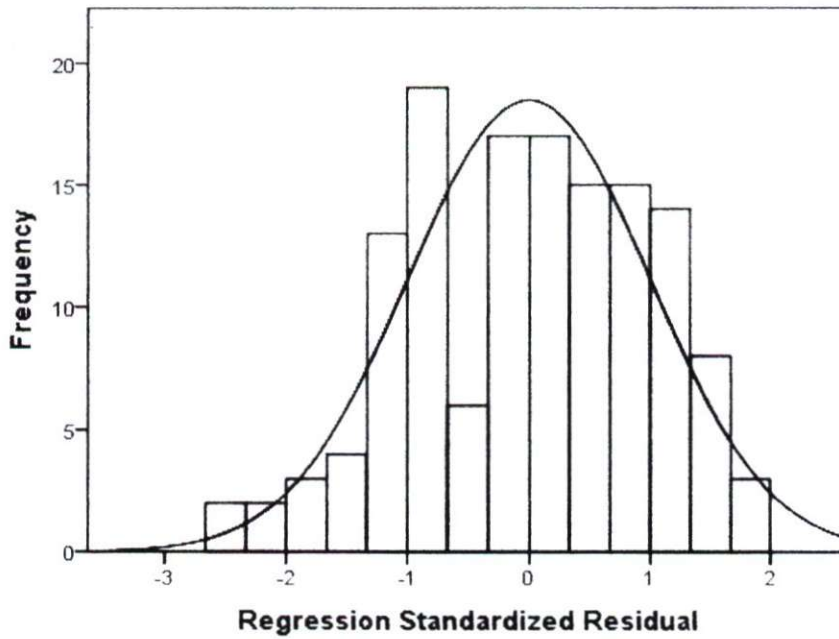
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.616 ^a	.380	.371	1.997	.380	41.360	2	135	.000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, PengembanganKaryawan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Histogram

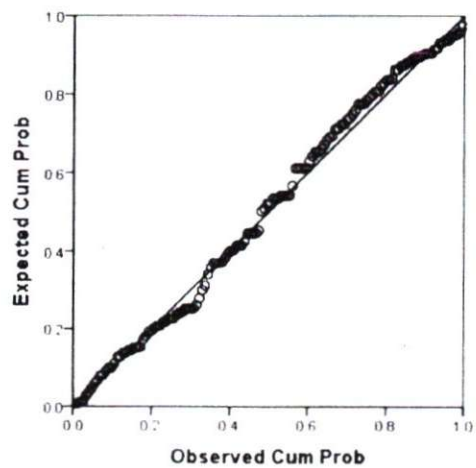
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Mean =1.26E-15
Std. Dev. =0.993
N =138

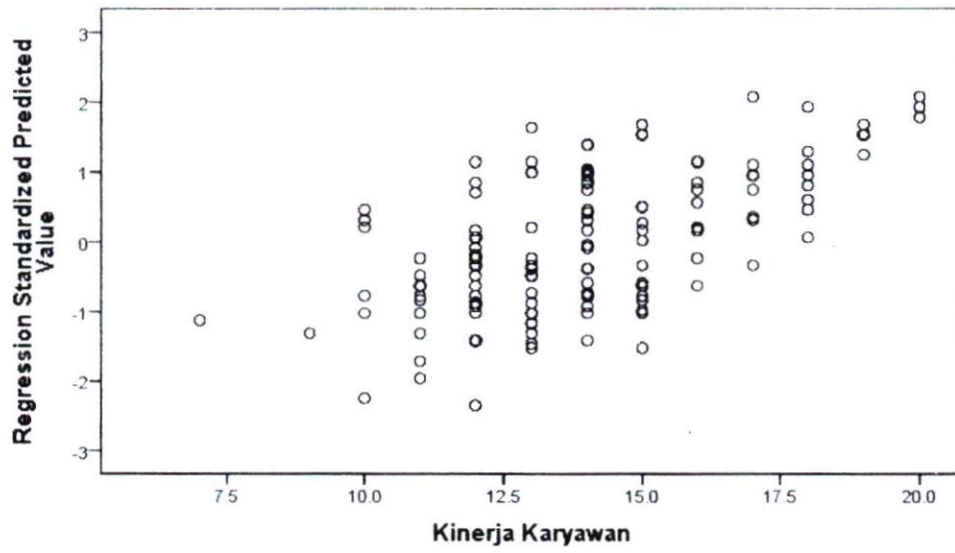
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 10

a. Pengembangan Karyawan

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	8	5.8	5.8	5.8
	Setuju	71	51.4	51.4	57.2
	Sangat Setuju	59	42.8	42.8	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
	Ragu-Ragu	13	9.4	9.4	10.1
	Setuju	69	50.0	50.0	60.1
	Sangat Setuju	55	39.9	39.9	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	10	7.2	7.2	9.4
	Ragu-Ragu	49	35.5	35.5	44.9
	Setuju	39	28.3	28.3	73.2
	Sangat Setuju	37	26.8	26.8	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	5.1	5.1	5.1
	Ragu-Ragu	54	39.1	39.1	44.2
	Setuju	46	33.3	33.3	77.5
	Sangat Setuju	31	22.5	22.5	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

b. Motivasi Kerja

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	7.2	7.2	7.2
	Ragu-Ragu	59	42.8	42.8	50.0
	Setuju	53	38.4	38.4	88.4
	Sangat Setuju	16	11.6	11.6	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	37	26.8	26.8	42.8
	Setuju	56	40.6	40.6	83.3
	Sangat Setuju	23	16.7	16.7	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4.3	4.3	4.3
	Ragu-Ragu	61	44.2	44.2	48.6
	Setuju	50	36.2	36.2	84.8
	Sangat Setuju	21	15.2	15.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.2	2.2	2.2
	Ragu-Ragu	65	47.1	47.1	49.3
	Setuju	57	41.3	41.3	90.6
	Sangat Setuju	13	9.4	9.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

c. Kinerja Karyawan

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	5.8	5.8	5.8
	Ragu-Ragu	45	32.6	32.6	38.4
	Setuju	61	44.2	44.2	82.6
	Sangat Setuju	24	17.4	17.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	8.0	8.0	8.0
	Ragu-Ragu	63	45.7	45.7	53.6
	Setuju	34	24.6	24.6	78.3
	Sangat Setuju	30	21.7	21.7	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	8	5.8	5.8	7.2
	Ragu-Ragu	66	47.8	47.8	55.1
	Setuju	52	37.7	37.7	92.8
	Sangat Setuju	10	7.2	7.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	30	21.7	21.7	21.7
	Ragu-Ragu	57	41.3	41.3	63.0
	Setuju	38	27.5	27.5	90.6
	Sangat Setuju	13	9.4	9.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	Deri Ardiansyah	PEMBIMBING
NIM	212013093	KETUA : Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI	Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA OGAN CABANG PENINJAUAN OGAN KOMERING ULU	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	1/12 2016	Bab I & II	Y		perbaikan
2	8/12 2016	Bab I & II	Y		perbaikan
3	24/12 2016	Bab I & II	Y		ACC
4	25/12 2016	Bab III	Y		perbaikan
5	26/12 2016	Bab III	Y		perbaikan
6	27/12 2016	Bab III	Y		ACC
7	28/12 2016	Bab IV	Y		perbaikan
8	29/12 2016	Bab IV	Y		perbaikan
9	2/1 2017	Bab IV	Y		perbaikan
10	3/1 2017	Bab IV	Y		perbaikan
11	4/1 2017	Bab IV	Y		perbaikan
12	5/1 2017	Bab IV	Y		ACC
13	6/1 2017	Bab V	Y		perbaikan
14	9/1 2017	Bab V	Y		perbaikan
15	10/1 2017	Bab V	Y		perbaikan
16	12/1 2017	Bab V	Y		ACC

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /
a.n. Dekan
Program Studi

H. Maftuliah Nurrahmi, S.E., M.Si





Mitra Ogan

RNI Group

Karang Dapo, 18 Januari 2017

No : SDM/X/5/XII/2017
Lampiran : -
Perihal : **Selesai Melakukan Penelitian**

Kepada Yth :
Wakil Dekan I
Universitas Muhammadiyah
Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp 0711-511433 Fax 0711-518018

Sehubungan dengan selesainya melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi pada PT.Perkebunan Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Kab. OKU. Maka dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Palembang, dengan nama sebagai berikut:

No	Nama	Nim	Jurusan/ Program Studi
1	Deri Ardiansyah	212013093	Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor Cabang PT.Perkebunan Mitra Ogan di Desa Karang Dapo Kecamatan Peninjauan Kab. OKU.

Selanjutnya hasil Penelitian semata-mata hanya untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak untuk dipublikasikan/disebarkan.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

PT. Perkebunan MITRA OGAN
Kebun Peninjauan Plasma
Manager



Mitra Ogan
Kebun Peninjauan Plasma

Heru Nurcahyo
NIK.1991301040

Tembusan:
❖ Arsip

Kebun Peninjauan Plasma

Address : Desa Karang Dapo, Kecamatan Peninjauan OKU, Sumatra Selatan 32191 | telp. (0735)323081 |

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : DERI ARDIANSYAH
NIM : 212013093
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ (22)** Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 07 September, 20
an, Dekan



an, Dekan IV

Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum
NBM/MDN: 731454/0215126902





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



FAKULTAS EKONOMI

LABORATORIUM KOMPUTER

SERTIFIKAT

Nomor : 279/PAK / LAB.. FE UMP /II/ 2016

Diberikan Kepada :

N a m a : DERI ARDIANSYAH

N i m : 212013093

Tempat Lahir : PALEMBANG

Tanggal Lahir : 03 SEPTEMBER 1996

Nilai :

85	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan September 2015 sampai dengan bulan Desember 2015 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



Palembang, Februari 2016

Dekan

Fauzi Ridwan, SE., MM





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LABORATORIUM KOMPUTER

SERTIFIKAT

Nomor : 313 /PAK / LAB.. FE UMP /VIII/ 2016

Diberikan Kepada :

N a m a : DERI ARDIANSYAH

N i m : 212013093

Tempat Lahir : PALEMBANG

Tanggal Lahir : 03 SEPTEMBER 1996

Nilai :

85	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan APLIKASI KOMPUTER DALAM BISNIS yang dilaksanakan dari bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Juli 2016 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



Palembang, Agustus 2016

Dekan

Fauzi Ridwan, SE., MM





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIA Q A M

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : DERI ARDIANSYAH
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013093
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 03-09-1996

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : PURWOSARI
Kecamatan : SEMBAWA
Kota/Kabupaten : BANYUASIN
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NBM/NIDN 743462/0230106301



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Deri Ardiansyah
Place/Date of Birth : Palembang, September 03rd 1996
Test Times Taken : +3
Test Date : March, 04th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 43
Structure Grammar : 37
Reading Comprehension : 40
OVERALL SCORE : 400

Palembang, March, 06th 2017

Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 547/TEA FE/LB/UMP/III/2017

123certificates



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/ I / 2014 (E)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/ I / 2014 (E)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (E)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dp-III/VII/ 2015 (E)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplog@umpalembang.ac

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Selasa, 21 Februari 2017
Waktu : 13.00 – 17.00 WIB
Nama : Deri Ardiansyah
Nim : 21-2013-093
Program Studi : Manajemen
Bidang Studi : Sumber, Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

TELAH DI PERBAIKI DAN DI SETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI KEMUDIAN DI PERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si	Pembimbing	28-02-2017	
2	Diah Isnaini Asiati, S.E., MM	Ketua Penguji	28-02-2017	
3	Amidi, S.E.,M.Si	Penguji I	27-02-2017	
4	Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si	Penguji II	27-02-2017	

Palembang, Februari 2017

Mengetahui,

Su.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E. M.Si

NIDN/NBM:0216057001/673.839

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA PADA PT.MITRA OGAN CABANG PENINJAUAN OKU.

Deri Ardiansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang
Jln A.Yani Plaju Palembang
E-mail: derryardiansyah25@gmail.com

ABSTRACT

Deri Ardiansyah /212013093/2017/ Influence of Employee Development and Work Motivation on Employee Performance Review Branch PT.Mitra Ogan Ogan Ulu Ogan.

The problem of this research is there any influence of employee development and work motivation on employee performance PT.Mitra Ogan Ogan Ulu Ogan Review Branch. The goal was to determine the effect of employee development and work motivation on employee performance PT.Mitra Ogan Ogan Ulu Ogan Review Branch. This research includes associative research. The data used in this study are primary data. Data collection techniques used in the form of the questionnaire. The analytical method used is a qualitative and quantitative methods by means of multiple linear regression analysis. The results of the multiple linear regression analysis the researchers did in the variable Employee Development (X1) and work motivation (X2) the Employee Performance (Y) by the equation $Y = 0.935 + 0,611X_1 + 0,226X_2$. The results also showed that the simultaneous development of employees and work motivation positive effect on employee performance with $F_{count} > F_{table}$ 3.064. Partially, employee development has positive influence on employee performance with a value of 6.812 $t_{count} > t_{table}$ 1.977 and motivation also a positive effect on employee performance with a value of 2.410 $t_{count} > t_{table}$ 1,977. And the coefficient of determination of the research is $R^2 = 0.380$ (38%), meaning that the variable employee development and motivation have an influence on employee performance. While 62% are influenced by other factors beyond research.

Keywords: Employee Development, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Deri Ardiansyah/212013093/2017/ Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Pengembangan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 0,935 + 0,611X_1 + 0,226X_2$. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 41,360 > F_{tabel} 3,064$. Sedangkan secara parsial pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,812 > t_{tabel} 1,977$ dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,410 > t_{tabel} 1,977$. Dan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah $R^2 = 0,380$ (38%), artinya variabel pengembangan karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 62% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci: Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2014:7). Kinerja karyawan yang ada pada PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan saat ini bisa di katakan kurang baik, hal ini bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal ini di akibatkan para karyawan yang sering bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai, kuantitas yang karyawan di PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan masih rendah ini terlihat dari hasil produksi yang sering mengalami penurunan sehingga belum mencapai standar yang ditentukan perusahaan, dan para karyawan cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya sehingga perusahaan banyak mengeluarkan biaya namun tidak ada hasilnya..

Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Edy Sutrisno 2014:61-62). PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu yang perlu mendapatkan perhatian adalah pengembangan karyawan mengenai pendidikan dan pelatihan yang masih kurang diberikan kepada setiap karyawannya hal ini dilihat dengan kurang menguasainya karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan, promosi atau kenaikan jabatan yang dirasakan oleh karyawan masih kurang dilakukan perusahaan sehingga membuat karyawan malas untuk mengeluarkan kemampuan yang maksimal, Pemindahan jabatan (mutasi atau

demosi) masih sangat kurang dilakukan dan Penugasan kepada karyawan kurang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga kesempatan untuk berkembang atau maju bagi karyawan masih sangat minim.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi juga sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno 2014:109). PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan ini memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, kondisi ini ditandai dengan pemberian kompensasi yang kurang baik atau sering terjadi keterlambatan pemberian kompensasi yang berupa bonus, insentif dan upah yang diberikan perusahaan sering terlambat diberikan kepada karyawan, Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan, tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat kurang seperti kurang percayanya perusahaan dengan kemampuan para karyawannya, dan kondisi lingkungan kerja yang belum terlalu baik seperti pendingin ruangan yang masih sedikit dan MES karyawan yang masih kurang serta memerlukan perbaikan.

Tujuan Penelitian

untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.

Kajian Pustaka

Chandra Rizqi Barkah (2013) dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja PT.BRI Cabang Ciamis. Rumusan masalah

dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh pengembangan SDM dan motivasi terhadap Kinerja karyawan PT.BRI Unit Cabang Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit kerja PT.BRI Cabang Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey eksplanatory. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT.BRI Cabang Ciamis, sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di perusahaan PT.BRI Cabang Ciamis. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS.

Denny Bagus (2009) dengan judul pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTBNP Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTBNP Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer diperoleh dari sumbernya langsung atau kuestioner yang di bagikan, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa ada hubungan secara korelasional antara variabel Pengembangan karier dengan variabel Motivasi dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Indikator Kinerja Karyawan:

Tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy A. Rivai (2009:306).

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja yang logis dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Beberapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Ketepatan Waktu

Diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

5) Keselamatan Kerja

2. Pengembangan Karyawan

Definisi pengembangan karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:69) pengembangan Karyawan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pelaksanaan usaha pengembangan karyawan:

Kegiatan organisasi atau manajemen yang ditujukan untuk melaksanakan program pengembangan pegawai dapat dilaksanakan melalui empat cara, melalui pendidikan dan pelatihan, melalui promosi, melalui pemindahan pegawai (mutasi/transfer) dan melalui penugasan.

1) Melalui Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan adalah proses pemberian bantuan kepada para pegawai agar dapat memiliki efektifitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat mengenai pekerjaannya.

2) Melalui Promosi (Kenaikan Jenjang/Pangkat)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:107) promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan semakin tinggi.

3) Melalui Pemindahan Pegawai (Mutasi/Transfer)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, dan pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal (promosi/demosi) didalam satu organisasi.

4) Melalui Penugasan

Pemberian tugas merupakan kegiatan yang baik, diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya, sehingga dengan pelaksanaan tugas itu yang bersangkutan akan tertantang untuk mengerahkan segala kemampuan yang ada pada dirinya.

3. Motivasi Kerja.

Definisi Motivasi.

Menurut Edy Sutrisno (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi:

Menurut Edy Sutrisno (2014:116)

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- (1) Keinginan untuk dapat hidup.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- (5) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahnya motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- (1) Kondisi lingkungan kerja.
- (2) Kompensasi yang memadai.
- (3) Supervisi yang baik.
- (4) Adanya jaminan pekerjaan.
- (5) Status dan tanggung jawab.

Hipotesis

Adakah Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan oleh penulis pada PT. Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan yang beralamat di Kecamatan Peninjauan Baturaja Ogan Komering Ulu (OKU). Kode pos: 32191. Terdapat tiga variabel, variabel pengembangan karyawan, variabel motivasi kerja, variabel kinerja karyawan. Menggunakan sampel sebanyak 138 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner yang behubungan dengan indikator –indikator yang digunakan. Tekhnis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji f, uji t dan uji Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel I

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Variabel Pengembangan Karyawan (X_1)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P1	59	42,8	71	51,4	8	5,8	-	-	-	-
P2	55	39,9	69	50,0	13	9,4	1	0,7	-	-
P3	37	26,8	39	28,3	49	35,5	10	7,2	3	2,2
P4	31	22,5	46	33,3	54	39,1	7	5,1	-	-

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel I dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dalam menjawab pertanyaan pertama

keempat sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu atau netral dalam mengisi setiap pertanyaan yang diajukan.

Tabel II

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P1	16	11,6	53	38,4	59	42,8	10	7,2	-	-
P2	23	16,7	56	40,6	37	26,8	22	15,9	-	-
P3	21	15,2	50	36,2	61	44,2	6	4,3	-	-
P4	13	9,4	57	41,3	65	47,1	3	2,2	-	-

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel II dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab netral atau ragu-ragu dalam pertanyaan yang diajukan. Tetapi, pada pertanyaan kedua sebagian responden menyatakan setuju.

Tabel III

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P1	24	17,4	61	44,2	45	32,6	8	5,8	-	-
P2	30	21,7	34	24,6	63	45,7	11	8,0	-	-
P3	10	7,2	52	37,7	66	47,8	8	5,8	2	1,4
P4	13	9,4	38	27,5	57	41,3	30	21,7	-	-

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel III variabel kinerja karyawan. Pada pertanyaan pertama sebagian responden menjawab setuju dalam mengisi pertanyaan yang diajukan sedangkan pada pertanyaan kedua, hingga keempat, sebagian responden menyatakan kenetralannya.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu: pengembangan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan variabel dependen, yaitu: kinerja karyawan (Y) apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.935	1.487	
Pengembangan Karyawan	.611	.090	.514
Motivasi Kerja	.226	.094	.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 0,935 + 0,611X_1 + 0,226 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda ini mengandung arti sebagai berikut:

a = Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,935. Artinya jika nilai variabel

pengembangan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) masih mempunyai nilai adalah 0,935.

b_1 = Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.mitra ogan cabang peninjauan ogan komering ulu.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel pengembangan karyawan sebesar 0,611 atau 61,1%. Artinya jika variabel pengembangan karyawan meningkat 100%, maka variabel pengembangan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,611 atau 61,1% dan sebaliknya jika variabel pengembangan karyawan menurun 100%, maka variabel pengembangan karyawan akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurun sebesar 0,611 atau 61,1%.

b_2 = Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.mitra ogan cabang peninjauan ogan komering ulu.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,226 atau 22,6%. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat 100%, maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,226 atau 22,6% dan sebaliknya jika variabel motivasi kerja menurun 100%, maka variabel motivasi kerja akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurun sebesar 0,226 atau 22,6%.

e = standar error

PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI SIMULTAN (UJI F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara simultan atau keseluruhan. Dengan menggunakan aplikasi SPSS for Windows Versi 16.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Ha: ada pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.776	2	164.888	41.360	.000 ^a
	Residual	538.195	135	3.987		
	Total	867.971	137			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah 41,360. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan, (dk) = $n - k - 1$ adalah (dk) = $138 - 2 - 1 = 135$ sebesar 3,063 sedangkan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

UJI SECARA PARSIAL (UJI t)

Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu. Dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 16.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.

Ha: ada pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Kantor Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.935	1.487		0.628	.531
Pengembangan Karyawan	0.611	.090	.514	6.812	.000
Motivasi Kerja	0.226	.094	.182	2.410	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,812, hal ini berarti $t_{hitung}(6,812) > t_{tabel}(1,977)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,410. Hal ini berarti $t_{hitung}(2,410) > t_{tabel}(1,977)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,017 ($0,017 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan

motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UJI DETERMINASI

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.616 ^a	0.380	0.371	1.997

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Angka R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,380 memberikan makna bahwa variabel pengembangan karyawan dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,380 atau 38% sedangkan sisanya 0,620 atau 62% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu, artinya pengembangan karyawan memang diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan meskipun dalam mencapai karir yang diinginkan karyawan tidak mudah dan melalui prosedur yang diberikan perusahaan seperti melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta pemindahan jabatan dan melalui penugasan kepada para karyawan. Tetapi secara keseluruhan, para responden

menyatakan bahwa selama bekerja diperusahaan sudah merasakan adanya kesempatan pengembangan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Denny Bagus (2009) menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Chandra Risqi Barkah (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang sama-sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan bagi karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu, artinya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Secara keseluruhan para responden menyatakan bahwa setiap karyawan merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan seperti kompensasi yang diberikan sudah cukup baik, serta hubungan antar karyawan yang berjalan dengan baik.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Denny Bagus (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Chandra Risqi Barkah (2013).

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan uraian pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.
2. Terdapat pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara persial terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran mengenai pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu diantaranya:

1. Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja PT.Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu harus di pertahan kan, apabila memungkinkan sebaiknya di tingkatkan agar memberikan dampak lebih baik terhadap kinerja karyawan.
2. Jika perusahaan ingin meningkatkan Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan, kenaikan jabatan atau promosi, pemindahan jabatan (mutasi atau demosi), penugasan, penghargaan kepada para karyawan, kompensasi yang baik dan lingkungan kerja karyawan akan memberikan dampak lebih baik terhadap kinerjanya atau akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR FUSTAKA

- Bagus, Danny. (2009). *Pengaruh Pengembangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTBNP Bandung*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/03/pengaruh-program-pengembangan-karir.html>. diakses tanggal 27 November 2016.)
- Barkah, Chandra Rizqi. (2013). *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja PT. BRI Cabang Ciamis*. (<http://jurnal.unigal.ac.id/ejurnal/html/index.php>. diakses tanggal 27 November 2016.)
- Hasan, M. Iqbal. (2013). *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (Statistic Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P. Malayu. (2013). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang Fakultas Ekonomi UMP.
- Simanjuntak, J. Payaman (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2015b). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.