

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JATIM PARK 1

Galuh Yuana Fitria¹, Siti Saroh², Khoiriyah Trianti³

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: 22001092123@unisma.ac.id

ABSTRAK

Performa pegawai ialah elemen krusial yang menunjang kesuksesan perusahaan sehingga perlu diperkuat melalui kenaikan SDM serta penguatan motivasi kerja. Studi ini bermaksud mengkaji dampak pengembangan SDM dan motivasi kerja pada performa pegawai di *Jatim Park 1*. Kajian ini menerapkan metode kuantitatif dengan melibatkan 80 partisipan yang disahkan sebagai sampel studi. Informasi diringkaskan melalui angket, kemudian diolah memakai analisis regresi linear berganda berbantuan SPSS. Temuan riset mengindikasikan bahwa PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA dan MOTIVASI KERJA secara individu memberikan implikasi positif dan sig. pada performa pegawai. Selain itu, kedua variabel tersebut secara bersamaan juga berimplikasi sig. pada kenaikan performa, dengan kapabilitas menguraikan modifikasi kinerja sejumlah 25,6%, sedangkan 74,4% sisanya diimplikasikan oleh elemen lain di luar kerangka riset. Maka, pengoptimalan program pengembangan SDM yang disertai penguatan motivasi kerja dapat jadi taktik yang tepat guna guna menaikkan performa pegawai di *Jatim Park 1*.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*Employee performance is a crucial factor that supports organizational success; therefore, it needs to be strengthened through human resource development and enhanced work motivation. This study aimed to examine the effect of human resource development and work motivation on employee performance at *Jatim Park 1*. A quantitative approach was employed, involving 80 respondents selected as the research sample. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings indicate that human resource development (PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA) and work motivation (MOTIVASI KERJA) individually have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, both variables simultaneously exert a significant influence on improving employee performance, explaining 25.6% of the variance, while the remaining 74.4% is attributable to other factors beyond the scope of this study. Therefore, optimizing human resource development programs*

accompanied by strengthening work motivation can serve as an effective strategy for improving employee performance at Jatim Park 1.

Keywords: *Human Resource Development, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

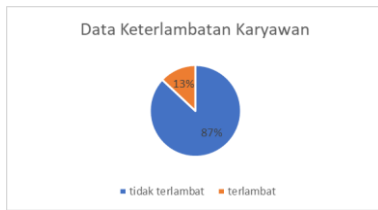
Keunggulan suatu organisasi tidak hanya disahkan oleh besarnya modal maupun kemajuan teknologi, tetapi juga oleh mutu SDM yang mengelola semua aktivitas perusahaan. SDM ialah aset strategis karena berperan guna mengendalikan operasional, mengambil keputusan, serta memastikan maksud organisasi tercapai secara efektif. Di tengah kompetisi dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut mempunyai tenaga kerja yang kompeten, fleksibel, produktif, dan berkomitmen tinggi. Maka, pengendalian serta pengembangan SDM jadi salah satu investasi krusial guna mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Sutrisno (2009), pengembangan SDM ialah proses yang dirancang secara sistematis melalui pendidikan dan pelatihan guna menaikkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi pegawai agar mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

Selain pengembangan SDM, motivasi kerja turut jadi elemen krusial yang memengaruhi hasil kerja pegawai. Siagian dan Gunawan (2018) menguraikan bahwa motivasi ialah dorongan yang berasal dari elemen internal maupun eksternal individu untuk melaksanakan pekerjaan selaras maksud organisasi. Tingginya kompetensi yang dipunyai pegawai belum tentu mampu menciptakan kinerja optimal apabila tidak didukung motivasi yang memadai. Sebaliknya, implementasi program pengembangan SDM yang efektif dapat memperkuat

motivasi kerja sehingga berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Ardiansyah, 2016). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja ialah temuan kerja pegawai yang dinilai selaras mutu dan kapasitas pekerjaan selaras tanggung jawab yang sudah disahkan organisasi.

Studi ini dijalankan di Jatim Park 1, salah satu destinasi wisata edukasi terbesar di Provinsi Jawa Timur yang mempunyai aktivitas operasional dengan intensitas tinggi. Operasional perusahaan sangat bergantung pada performa pegawai di berbagai divisi, seperti operasional wahana, *ticketing*, *engineering*, keamanan, dan pemeliharaan fasilitas. Tingginya jumlah pengunjung setiap hari menuntut perusahaan mempunyai SDM yang disiplin, profesional, dan mampu memberikan pelayanan yang aman serta berkualitas.

Temuan pra-riset mengindikasikan masih ada beragam kondisi yang berkaitan dengan kinerja pegawai, terutama pada aspek kedisiplinan kehadiran. Data pra-riset tanggal 29 Juli 2024 memperlihatkan bahwa sebanyak 60 dari 400 pegawai menghadapi keterlambatan guna kurun waktu satu bulan. Pada pra-riset berikutnya yang dijalankan tanggal 19 Juni 2026, jumlah tersebut menurun jadi 52 dari 400 pegawai. Walaupun menghadapi penurunan, kondisi tersebut masih mengindikasikan bahwa disiplin kerja perlu terus dinaikkan karena berpotensi menghambat kelancaran operasional serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pengunjung.



Gambar 1. Survey data keterlambatan karyawan
Sumber: Data pra-riset (2026)

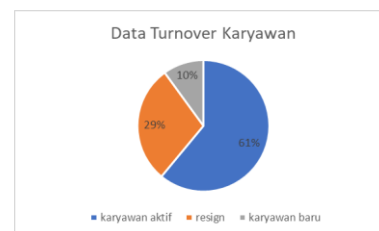
Permasalahan tidak hanya ditemukan pada tahap kehadiran, tapi juga pada penyelesaian pekerjaan di beberapa divisi. Divisi *Engineering* belum mampu menyelesaikan renovasi fasilitas umum selaras target waktu yang sudah disahkan, sedangkan Divisi *Utility* masih menghadapi keterlambatan guna memperbaiki wahana yang menghadapi kerusakan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya hambatan pada koordinasi, disiplin, dan motivasi kerja yang berdampak pada kenyamanan serta keamanan pengunjung.

Selaras temuan wawancara dengan *Assistant HRD*, motivasi kerja pegawai diimplikasikan oleh beragam elemen, baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun kehidupan pribadi. Sebagian pegawai menghadapi kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan urusan keluarga. Di sisi lain, ada pegawai yang menghadapi konflik interpersonal serta mempunyai pekerjaan sampingan dengan pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan utama. Keadaan tersebut mengakibatkan fokus, komitmen, dan produktivitas kerja menghadapi penurunan.

Guna mendukung kesejahteraan sekaligus menaikkan kompetensi pegawai, perusahaan sudah menerapkan beragam program, seperti pemberian gaji selaras UMK, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, THR, prosedur perizinan yang jelas, serta pelatihan selama tiga bulan bagi pegawai baru. Program tersebut

meliputi penguasaan peralatan kerja, pemahaman SOP, teknik pelayanan, serta penerapan keselamatan kerja. Kapabilitas tiap pegawai guna menyerap materi pelatihan berbeda sehingga temuan yang diraih belum sepenuhnya optimal.

Fenomena lain terlihat pada tahap *turnover* pegawai. Selaras data pra-riset, sebanyak 29% pegawai memilih mengundurkan diri, sedangkan 10% ialah pegawai baru yang direkrut untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan tahap kesejahteraan, peluang pengembangan karier, kesempatan perpanjangan kontrak kerja, maupun tersedianya alternatif pekerjaan di perusahaan lain.



Gambar 2. Survey Data turnover karyawan
Sumber: Data pra-riset (2026)

Temuan wawancara dengan pihak HRD mengindikasikan bahwa pegawai yang dipertahankan ialah individu yang memenuhi standar kompetensi dan kinerja perusahaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa program pengembangan SDM sudah memberikan kontribusi positif pada organisasi. Meskipun demikian, implementasinya masih perlu dievaluasi secara berkelanjutan agar mampu menaikkan motivasi kerja sekaligus mengoptimalkan kinerja pegawai.

Sejumlah studi terdahulu masih mengindikasikan temuan yang berbeda. Khairunnisa dan Gulo (2022) menemukan

bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan implikasi yang sig. pada kinerja pegawai. Sementara itu, riset Mudhofir dan Zaky (2018) di *Jatim Park 1* belum mengkaji secara komprehensif hubungan antara pengembangan SDM, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Variasi temuan tersebut mengindikasikan adanya *research gap* yang masih relevan untuk dikaji selaras kondisi terkini di *Jatim Park 1*.

Selaras beragam fenomena tersebut, studi ini bermaksud menganalisis implikasi pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di *Jatim Park 1*. Temuan riset diharapkan dapat memberikan bukti empiris sekaligus jadi dasar tinjauan bagi perusahaan guna meringkaskan taktik pengendalian SDM yang lebih efektif guna menaikkan kinerja pegawai serta mempertahankan mutu pelayanan. Atas dasar itu, studi ini mengangkat tajuk "Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Jatim Park 1*."

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan SDM

Pengembangan SDM ialah proses yang ditata secara sistematis untuk menaikkan kapabilitas, wawasan, serta kompetensi pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Upaya tersebut bermaksud mempersiapkan pegawai agar mampu menjalankan tanggung jawab secara lebih optimal sekaligus menunjang tercapainya sasaran organisasi (Sutrisno, 2009).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan yang muncul dari elemen internal maupun

eksternal individu sehingga mendorong seseorang melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Motivasi berperan guna menaikkan antusiasme, komitmen, dan tanggung jawab pegawai guna mewujudkan maksud organisasi secara efektif (Siagian & Gunawan, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah tahap pencapaian temuan kerja pegawai yang dinilai selaras mutu maupun kapasitas selaras tanggung jawab yang sudah dibebankan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kesuksesan individu guna menyelesaikan tugas dan memenuhi target pekerjaan yang sudah disahkan (Mangkunegara, 2017).

Hubungan Antar Variabel

Hubungan pengembangan Sumber daya manusia dengan Kinerja Karyawan

Pengembangan SDM ialah proses strategis yang dijalankan organisasi untuk menaikkan kompetensi, wawasan, keterampilan, serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Kadarisman (2012), pengembangan SDM diwujudkan melalui beragam program, antara lain mutasi, promosi jabatan, pengawasan, pemberdayaan karyawan, assessment center, gugus kendali mutu, serta pembinaan karier. Beragam program tersebut diarahkan untuk memperkuat kapasitas individu sehingga mampu bekerja secara lebih efektif, efisien, dan profesional.

Teori Porter dan Lawler dalam Mangkunegara (2016) menguraikan bahwa kemampuan (ability) ialah salah satu elemen krusial yang menetapkan kinerja. Kemampuan tersebut mencakup

pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kompetensi yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Sesuai kedua teori tersebut, pengembangan SDM menjadi sarana bagi organisasi untuk menaikkan kompetensi karyawan melalui beragam aktivitas pengembangan yang terencana. Kenaikan kompetensi tersebut akan membantu karyawan mencapai target pekerjaan, menghasilkan pekerjaan yang bermutu, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, mematuhi ketentuan perusahaan, serta membangun kerja sama yang efektif dengan rekan kerja. Dengan demikian, semakin optimal pelaksanaan pengembangan SDM, semakin tinggi pula kinerja yang mampu diraih oleh karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

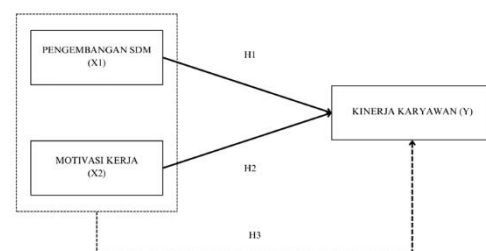
Motivasi kerja ialah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk menjalankan pekerjaannya secara maksimal demi meraih maksud organisasi. Zameer et al. (2014), motivasi kerja dipengaruhi oleh beragam aspek, yaitu gaji, bonus, jaminan kesejahteraan, rasa aman dalam bekerja, serta kesempatan meraih promosi sebagai bentuk penghargaan. Pemenuhan berbagai aspek tersebut mampu menaikkan semangat, komitmen, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Teori Porter dan Lawler dalam Mangkunegara (2016) menguraikan bahwa selain kemampuan, motivasi (motivation) ialah elemen krusial yang memengaruhi tahap kinerja karyawan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung

mengerahkan usaha yang lebih besar, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta berupaya memberikan temuan terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan antusiasme kerja sehingga berimplikasi pada penurunan kinerja.

Sesuai teori tersebut, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas. Apabila organisasi mampu menyediakan kompensasi yang layak, bonus yang adil, jaminan kesejahteraan, rasa aman selama bekerja, serta peluang promosi yang objektif, maka motivasi kerja karyawan akan makin naik. Kondisi tersebut akan tercermin pada kemampuan karyawan dalam meraih target kerja, menghasilkan pekerjaan yang bermutu, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang disahkan, menjaga kedisiplinan dan kehadiran, serta membangun kolaborasi yang baik dengan rekan kerja. Maka, makin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang bisa dihasilkan.

Kerangka Hipotesis



Gambar 3. Kerangka Hipotesis
Sumber: Data diolah, 2024

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan ragam studi asosiatif

untuk menganalisis hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada *Jatim Park 1*, Kota Batu. Pelaksanaan riset berlangsung sejak Juli 2024 hingga Juni 2026. Variabel X guna studi ini meliputi pengembangan SDM dan motivasi kerja, sedangkan Y ialah kinerja karyawan. Populasi studi berjumlah 400 pegawai, dengan sampel sebanyak 80 partisipan yang dipilih memakai teknik *simple random sampling*. Data primer diringkaskan melalui distribusi kuesioner memakai skala *Likert*, sementara data sekunder diraih dari dokumen perusahaan, referensi ilmiah, dan temuan riset terdahulu.

Proses pengumpulan data dijalankan melalui kuesioner, observasi, serta dokumentasi. Selanjutnya, data diolah memakai uji validitas, uji reliabilitas, uji dugaan klasik, analisis regresi linear berganda, uji (t), uji (F), serta uji (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk meraih bukti empiris mengenai keterkaitan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Riset ini dijalankan di *Jatim Park 1* yang berlokasi di Kota Batu dan ialah salah satu unit usaha di bawah naungan *Jatim Park Group*. Perusahaan bergerak pada sektor pariwisata berbasis *edutainment* yang mengombinasikan konsep rekreasi dengan pendidikan. Guna menjalankan aktivitasnya, perusahaan menerapkan filosofi Punakawan sebagai pedoman budaya organisasi yang mengedepankan skor kebersamaan, pelayanan prima, dan profesionalisme. Operasional perusahaan didukung oleh struktur organisasi yang mencakup divisi manajemen, pendukung (*support*), *frontline*, operasional, serta unit

pelayanan pengunjung yang saling bersinergi demi menjaga mutu pelayanan. Guna mewujudkan visi sebagai destinasi wisata keluarga yang inovatif dan kompetitif, perusahaan senantiasa berupaya menaikkan kompetensi SDM, memperkuat motivasi kerja, serta menjalankan penilaian kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Gambaran Umum Partisipan

Jatim Park 1 ialah destinasi wisata edukatif yang berada di bawah pengendalian *Jatim Park Group* dengan konsep perpaduan hiburan dan pembelajaran. Semua aktivitas operasional dijalankan oleh beragam divisi yang saling terintegrasi guna menciptakan pelayanan yang aman, nyaman, dan bermutu bagi pengunjung. Guna mendukung keberlangsungan operasional, perusahaan secara konsisten menjalankan pengembangan kompetensi pegawai, menaikkan motivasi kerja, serta menjalankan evaluasi kinerja sebagai bagian dari upaya mempertahankan mutu layanan.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Temuan pengujian validitas memperlihatkan bahwa semua butir ungkapan pada variabel X_1 , X_2 , dan Y mempunyai skor r hitung yang melampaui r tabel (0,220). Maka, semua item guna kuesioner diungkapkan *valid* sehingga layak digunakan untuk mengukur tiap variabel riset.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Ungkapan	Nilai r	Nilai r tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,387	0,220	Valid
	X1.2	0,390	0,220	Valid
	X1.3	0,393	0,220	Valid
	X1.4	0,286	0,220	Valid
	X1.5	0,298	0,220	Valid
	X1.6	0,296	0,220	Valid
	X1.7	0,293	0,220	Valid
	X1.8	0,420	0,220	Valid
	X1.9	0,320	0,220	Valid
	X1.10	0,353	0,220	Valid
	X1.11	0,218	0,220	Valid
	X1.12	0,295	0,220	Valid
	X1.13	0,269	0,220	Valid
	X1.14	0,343	0,220	Valid
	X1.15	0,332	0,220	Valid
	X1.16	0,385	0,220	Valid
	X1.17	0,405	0,220	Valid
	X1.18	0,308	0,220	Valid
	X1.19	0,349	0,220	Valid
	X1.20	0,330	0,220	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,368	0,220	Valid
	X2.2	0,672	0,220	Valid
	X2.3	0,550	0,220	Valid
	X2.4	0,545	0,220	Valid
	X2.5	0,645	0,220	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,323	0,220	Valid
	Y2	0,400	0,220	Valid
	Y3	0,427	0,220	Valid
	Y4	0,583	0,220	Valid
	Y5	0,391	0,220	Valid
	Y6	.463	0,220	Valid
	Y7	0,265	0,220	Valid
	Y8	0,459	0,220	Valid
	Y9	0,275	0,220	Valid
	Y10	0,310	0,220	Valid

Sumber : SPSS,2026

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.623	40

Sumber : SPSS,2026

Pengujian reliabilitas memakai metode *Cronbach's Alpha* meraih skor 0,623, lebih tinggi daripada batas minimum 0,60. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa instrumen studi mempunyai tahap tetap yang memadai sehingga bisa dipakai sebagai alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34989960
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.054
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS,2026

Pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menciptakan skor sig. 0,200, yang melebihi batas 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa residual berimplikasi normal sehingga model regresi sudah memenuhi dugaan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.991	1.009
	X2	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS,2026

Temuan pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa semua variabel X mempunyai skor *Tolerance* 0,991 ($>0,10$) dan VIF 1,009 (<10). Hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak menghadapi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.940	2.812		.690
	X1	.001	.031	.005	.964
	X2	.040	.090	.051	.656

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : SPSS,2026

Temuan pengujian heteroskedastisitas mengindikasikan skor sig. variabel X₁ sejumlah 0,964 dan X₂ sejumlah 0,656, yang semuanya lebih besar daripada 0,05. Maka, model regresi diungkapkan bebas dari gejala heteroskedastisitas karena varians residual bersifat konstan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	27.224	.508		53.603	.000
X1	.012	.006	.214	2.193	.031
X2	.077	.016	.458	4.701	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS,2026

Analisis regresi linear berganda menciptakan persamaan $Y = 27,224 + 0,012X_1 + 0,077X_2$. Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun Motivasi Kerja bersamaan memberikan implikasi positif pada Kinerja Karyawan. Selain itu, variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien regresi yang lebih tinggi sehingga kontribusinya lebih dominan.

Uji t

Berdasarkan tabel 6 temuan uji parsial memperlihatkan bahwa variabel X_1 ($t=2,193$; $Sig.=0,031$) dan X_2 ($t=4,701$; $Sig.=0,000$) masing-masing memberikan implikasi positif dan sig. pada variabel Kinerja karyawan (Y) karena skor sig. berada di bawah 0,05.

Uji F

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.064	2	2.032	14.586	.000 ^b
	Residual	10.727	77	.139		
	Total	14.791	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS,2026

Pengujian simultan meraih skor F hitung sejumlah 14,586 dengan sig. 0,000. Skor tersebut lebih besar daripada F tabel sehingga mengindikasikan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara bersamaan

memberikan implikasi sig. pada Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.256	.37324

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS,2026

Temuan koefisien determinasi meraih skor *Adjusted R²* sejumlah 0,256, yang berarti variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja mampu menguraikan 25,6% modifikasi Y. Adapun 74,4% sisanya diimplikasikan oleh elemen lain di luar model studi.

Pembahasan

Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan

Temuan uji t mengindikasikan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan implikasi positif dan sig. pada Kinerja Karyawan, dengan skor sig. 0,031, skor t hitung 2,193, serta koefisien regresi 0,012. Temuan tersebut sejalan dengan Sutrisno (2009) yang menguraikan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pembinaan mampu memperkuat kompetensi pegawai guna menyelesaikan pekerjaannya. Pelaksanaan program pengembangan yang ditetapkan perusahaan turut menaikkan kapabilitas dan profesionalisme pegawai sehingga berdampak pada kenaikan kinerja.

Implikasi Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Temuan uji t memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja memberikan implikasi positif dan sig. pada Kinerja

Karyawan, dengan skor sig. 0,000, skor t hitung 4,701, serta koefisien regresi 0,077. Temuan ini sejalan dengan Siagian dan Gunawan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan yang mengarahkan individu untuk mencapai maksud organisasi. Pemberian kompensasi, jaminan kesejahteraan, rasa aman, dan kesempatan promosi mampu menaikkan semangat kerja sehingga produktivitas pegawai jadi lebih baik.

Implikasi Pengembangan Sumber daya Manusia dan Motivasi Kerja secara Simultan pada Kinerja Karyawan

Temuan uji F mengindikasikan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan implikasi positif dan sig. pada Kinerja Karyawan, dengan skor sig. 0,000 dan F hitung 14,586 yang melampaui F tabel 3,12. Temuan tersebut membuktikan bahwa kenaikan kompetensi yang didukung motivasi kerja mampu menciptakan kinerja yang lebih optimal. Skor *Adjusted R²* sejumlah 0,256 mengindikasikan bahwa kedua variabel menguraikan 25,6% modifikasi kinerja, sedangkan 74,4% sisanya diimplikasikan oleh elemen lain, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kompensasi. Maka, perusahaan perlu mempertahankan program pengembangan SDM sekaligus menaikkan motivasi kerja agar performa pegawai terus berkembang.

PENUTUP

Kesimpulan

Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan implikasi positif dan sig. pada Kinerja Karyawan. Semakin

optimal pelaksanaan program pengembangan SDM, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Motivasi Kerja memberikan implikasi positif dan sig. pada Kinerja Karyawan. Kenaikan motivasi mampu mendorong pegawai bekerja lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara bersamaan memberikan implikasi positif dan sig. pada Kinerja Karyawan. Kedua variabel mampu menguraikan 25,6% modifikasi kinerja, sedangkan 74,4% diimplikasikan oleh elemen lain di luar model studi.

Saran

Bagi Perusahaan

Perusahaan direkomendasikan terus menyempurnakan program pengembangan SDM, menerapkan sistem promosi dan penghargaan secara objektif, serta memperkuat motivasi dan kedisiplinan pegawai melalui evaluasi yang berkesinambungan.

Bagi Karyawan

Pegawai diharapkan memanfaatkan semua program pengembangan yang disediakan perusahaan serta terus menaikkan motivasi, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab agar menciptakan kinerja yang semakin optimal.

Bagi Pengkaji Selanjutnya

Pengkaji berikutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja, memperluas objek maupun jumlah partisipan, serta menerapkan pendekatan studi yang lebih beragam sehingga temuan yang diraih jadi lebih komprehensif dan mempunyai daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Barthos, B. (2012). Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan makro (Cet. 9). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal

- Antika, N. D., et al. (2021). Implikasi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula

Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), 12(2), 99–109.

- Ardiansyah, D. O. (2016). Implikasi komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kerja (Studi pada bagian produksi Pabrik Kertas PT Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1), 16–30.

- Arsyad, et al. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis Pascasarjana Saburai, 1(2), 261–270.

<https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1818>

- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Implikasi motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. E-Jurnal Manajemen TSM, 2(4), 146.

- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang memimplikasi kinerja karyawan PT Mega Mulia Servindo di Makassar. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 61–70.

- Pramesrianto, A., Edward, E., & Amin, S. (2020). Implikasi pengembangan sumber daya manusia dan kapasitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Jambi Media. Jurnal Dinamika Manajemen, 8(3), 97–106. <https://doi.org/10.22437/jdm.v8i3.17140>

- Prasetyo, A. F., & Rachmawati, D. (2020). The effect of training and development on employee performance with motivation as an intervening variable. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 8(2), 150–160.

- Ramdhani, A. F., et al. (2022). Implikasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di

Wisata Pantai Bintang Galesong Takalar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3).

Siagian, H., & Gunawan, I. C. (2018). Implikasi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa. *Agora*, 7(1), 1–6.

Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Implikasi strategi pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 63–68. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i2.7523>

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of motivation on employee performance in the beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.

Skripsi

Mudhofir, M. Z. (2018). Implikasi karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Jatim Park I Batu) (Skripsi Sarjana, Universitas Brawijaya). <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/170110>.

Website

Kumparan. (2023). 6 manfaat pengembangan kualitas sumber daya manusia. <https://kumparan.com/sejarah-dan-sosial/6-manfaat-pengembangan-kualitas-sumber-daya-manusia-21PvtjcICbm/full>.