

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, dan usia. Hasil analisis dari keempat variabel tersebut disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini.

1.1.1.1 Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PLN Jambi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	45	57,7
2	Perempuan	33	42,3
	Jumlah	78	100,0

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dominan kepada laki-laki. Responden dengan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang. Hal ini menunjukkan dengan laki-laki lebih dominan akan memberikan motivasi lebih dalam perusahaan, dimana sebagai laki-laki lebih inovatif dan agresif dalam melakukan pekerjaan.

Terlihat bahwa persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 57,7%, lebih besar daripada responden berjenis kelamin perempuan. Dengan adanya laki-laki lebih besar ini diharapkan respon yang diperoleh dapat mewakilkan karkateristik jenis kelamin responden dalam merespon pertanyaan-pertanyaan pada variabel penelitian.

1.1.1.2 Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PLN Jambi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir Responden	Frekuensi	Persentase
1	D3	20	26,7
2	S1	22	28,2
3	S2	2	2,5
4	SMA	34	42,6
	Jumlah	78	100,0

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dominan kepada responden dengan pendidikan SMA. Responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 34 orang lebih banyak daripada responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang, D3 sebanyak 20 orang, dan S2 sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan dengan pendidikan terakhir SMA lebih dominan akan memberikan kreatifitas lebih baik dalam perusahaan, dimana seharusnya pendidikan S1 tentunya lebih memiliki integritas dan wawasan lebih luas dalam meningkatkan kinerja perusahaan malah lebih sedikit. Terlihat bahwa persentase responden pendidikan SMA sebesar 42,6%, lebih besar daripada responden dengan pendidikan S1 sebesar 28,2%.

1.1.1.3 Jabatan Responden

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jabatan karyawan PLN Jambi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Jabatan Responden

No	Jabatan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Staff	65	83,3

2	Manager	4	5,1
3	Supervisor	8	10,3
4	Senior Manager	1	1,3
	Jumlah	78	100,0

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Sebagian besar jabatan responden adalah sebagai staff yaitu sebanyak 65 orang dengan persentase 83,3%, diikuti dengan jabatan sebagai Supervisor sebanyak 8 orang atau sebesar 10,3%. Jabatan yang paling sedikit adalah Senior Manager hanya sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3%.

Terlihat bahwa persentase responden dengan jabatan responden Staff sebesar 83,3%. Dengan adanya staff lebih besar ini diharapkan respon yang diperoleh dapat mewakili karakteristik pendidikan terakhir responden dalam merespon pertanyaan-pertanyaan pada variabel penelitian.

1.1.1.4 Usia Responden

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan usia karyawan PLN Jambi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	30	11	14,1
2	31-45	38	48,7
3	46-55	23	29,5
4	56-75	6	7,7
	Jumlah	78	100,0

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Sebagian besar usia responden adalah usia antara 31 – 45 tahun yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase 48,7%, diikuti dengan usia 46 – 55 tahun yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 29,5%. Dengan usia dominan 31 – 45 tahun ini diharapkan respon yang diperoleh

dapat mewakili karakteristik bagian jabatan responden dalam merespon pertanyaan-pertanyaan pada variabel penelitian.

1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut adalah hasil analisis yang diperoleh dari 78 orang responden yang telah didata dengan cara penyebaran kuesioner:

1.1.2.1 Deskripsi Variabel Pengembangan Karyawan

Dalam penelitian ini, pengembangan karyawan dibagi menjadi 3 indikator, yaitu 1) Efektivitas Pengembangan profesional pada Kebutuhan karyawan, 2) Efektivitas Pengembangan pada Tujuan Personal, dan 3) Efektivitas Pengembangan pada Aspirasi Karir.

Untuk mengetahui kategori tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan maka ditentukan rentang skor terendah untuk masing-masing pernyataan adalah $1 \times 78 = 78$, dan rentang skor tertinggi adalah $5 \times 78 = 390$. Selanjutnya menentukan rentang skala dengan rumus rentang skala berdasarkan sampel 78 responden, maka rentangan yang didapatkan yaitu sebesar 62,4. Dengan demikian, maka dapat ditentukan kategori tanggapan responden yaitu untuk kategori sangat tidak baik jika jumlah skor yang berada pada rentang 78 – 140,4, untuk kategori tidak baik jika jumlah skor yang berada pada rentang 140,5 – 202,9, untuk kategori sedang jika jumlah skor yang berada pada rentang 203 – 265,4, untuk kategori baik jika jumlah skor yang berada pada rentang 265,5 – 327,9, dan untuk kategori sangat baik jika jumlah skor yang berada pada rentang 328 – 390.

Tabel 5.5

Tabel Pernyataan Responden terhadap variabel Pengembangan Karyawan

NO	PENGEMBANGAN KARYAWAN	w	NILAI					N	Total	Kategori
			1	2	3	4	5		Skor	
1	Program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja	f	0	4	26	43	5	78	283	Baik

		f.w	0	8	78	172	25			
2	Program pengembangan karyawan meningkatkan intelektual karyawan	f	0	2	11	49	16	78	313	Baik
		f.w	0	4	33	196	80			
3	Program pengembangan karyawan memberikan keterampilan yang mungkin mendukung ke arah promosi	f	1	1	19	56	1	78	289	Baik
		f.w	1	2	57	224	5			
4	Program pengembangan karyawan memberikan keterampilan yang mungkin mendukung mengarahkan pada karir yang baru	f	0	0	6	59	13	78	319	Baik
		f.w	0	0	18	236	65			
5	Dengan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja adanya pelatihan seperti adanya traning	f	0	0	9	61	8	78	311	Baik
		f.w	0	0	27	244	40			
6	Fasilitas kerja yang ada mudah kan karyawan dalam bekerja	f	0	1	26	46	5	78	289	Baik
		f.w	0	2	78	184	25			
Akumulasi		f	1	8	97	314	48		1804	
Rata-rata									300.67	Baik

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Dari tabel di atas terlihat rata-rata skor untuk variabel pengembangan karyawan adalah 300,67 hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karyawan pada rentang 265,5 – 327,9 yang menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berada dalam kategori baik.

1.1.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, Motivasi Kerja dibagi menjadi 3 indikator, yaitu 1) Kebutuhan prestasi, 2) Kebutuhan kekuatan, dan 3) Kebutuhan hubungan. Untuk mengetahui kategori tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan maka ditentukan rentang skor terendah untuk masing-masing pernyataan adalah $1 \times 78 = 78$, dan rentang skor tertinggi

adalah $5 \times 78 = 390$. Selanjutnya menentukan rentang skala dengan rumus rentang skala berdasarkan sampel 78 responden, maka rentangan yang didapatkan yaitu sebesar 62,4. Dengan demikian, maka dapat ditentukan kategori tanggapan responden yaitu untuk kategori sangat rendah jika jumlah skor yang berada pada rentang 78 – 140,4, untuk kategori rendah jika jumlah skor yang berada pada rentang 140,5 – 202,9, untuk kategori sedang jika jumlah skor yang berada pada rentang 203 – 265,4, untuk kategori tinggi jika jumlah skor yang berada pada rentang 265,5 – 327,9, dan untuk kategori sangat tinggi jika jumlah skor yang berada pada rentang 328 – 390.

Tabel 5.6

Tabel Pernyataan Responden terhadap variabel Motivasi Kerja

NO	MOTIVASI KERJA	w	NILAI					N	Total Skor	Kategori
			1	2	3	4	5			
7	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	f	1	2	26	42	7	78	286	Tinggi
		f.w	1	4	78	168	35			
8	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	f	2	3	35	32	6	78	271	Tinggi
		f.w	2	6	105	128	30			
9	Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi	f	0	0	10	55	13	78	315	Tinggi
		f.w	0	0	30	220	65			
10	Merasa tidak terancam terkena PHK	f	0	0	18	56	4	78	298	Tinggi
		f.w	0	0	54	224	20			
11	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik	f	0	0	13	60	5	78	304	Tinggi
		f.w	0	0	39	240	25			
12	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik	f	0	0	17	53	8	78	303	Tinggi
		f.w	0	0	51	212	40			
	Akumulasi	f	3	5	119	298	43		1777	
	Rata-rata								296.17	Tinggi

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Dari tabel di atas terlihat rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja adalah 296,17 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada rentang 265,5 – 327,9 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berada dalam kategori tinggi.

1.1.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dibagi menjadi 3 indikator, yaitu 1) Kuantitas, 2) Kualitas, dan 3) Ketepatan Waktu. Untuk mengetahui kategori tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan maka ditentukan rentang skor terendah untuk masing-masing pernyataan adalah $1 \times 78 = 78$, dan rentang skor tertinggi adalah $5 \times 78 = 390$. Selanjutnya menentukan rentang skala dengan rumus rentang skala berdasarkan sampel 78 responden, maka rentangan yang didapatkan yaitu sebesar 62,4. Dengan demikian, maka dapat ditentukan kategori tanggapan responden yaitu untuk kategori sangat tidak baik jika jumlah skor yang berada pada rentang 78 – 140,4, untuk kategori tidak baik jika jumlah skor yang berada pada rentang 140,5 – 202,9, untuk kategori sedang jika jumlah skor yang berada pada rentang 203 – 265,4, untuk kategori baik jika jumlah skor yang berada pada rentang 265,5 – 327,9, dan untuk kategori sangat baik jika jumlah skor yang berada pada rentang 328 – 390.

Tabel 5.7

Tabel Pernyataan Responden terhadap variabel Kinerja Karyawan

NO	KINERJA KARYAWAN	w	NILAI					N	Total Skor	Kategori
			1	2	3	4	5			
13	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	f	0	1	31	39	7	78	286	Baik
		f.w	0	2	93	156	35	286		
14	Karyawan melakukan pekerjaan dengan target yang lebih dari yang diberikan	f	0	0	8	57	13	78	317	Baik
		f.w	0	0	24	228	65	317		

15	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	f	0	1	44	28	5	78	271	Baik
		f.w	0	2	132	112	25	271		
16	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	f	0	0	25	47	6	78	293	Baik
		f.w	0	0	75	188	30	293		
17	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	f	0	0	37	36	5	78	280	Baik
		f.w	0	0	111	144	25	280		
18	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	f	0	1	15	52	10	78	305	Baik
		f.w	0	2	45	208	50	305		
	Akumulasi	f	0	3	160	259	46	468	1752	
	Rata-rata								292.00	Baik

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel di atas terlihat rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 292 hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada rentang 265,5 – 327,9 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik.

1.1.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1.1.3.1 Pengujian Validitas

Untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PLN Jambi sebanyak 78 orang. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, r hitung terlihat pada *output Cronbach Alpha* kolom *Correlated Item-Total Correlated*, sedangkan untuk melihat r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-3$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Uji coba penelitian ini menggunakan jumlah sampel (n)= 78 dan besarnya df dapat dihitung $78-3=75$ dengan $df=75$ dan $\alpha= 0,05$ didapat r tabel=0,2242. jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Berikut hasil yang diperoleh :

1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji validitas untuk variabel kinerja karyawan diuji pada 6 pernyataan, adapun hasil pengujian validitas adalah pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan	Keputusan
KK_01	0,224	0,649	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
KK_02	0,224	0,225	0,047	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
KK_03	0,224	0,395	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
KK_04	0,224	0,611	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
KK_05	0,224	0,380	0,001	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
KK_06	0,224	0,328	0,003	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel kinerja karyawan rhitung lebih besar dari rtabel, dengan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan sah untuk dijadikan penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan

Uji validitas untuk variabel pengembangan karyawan diuji pada 6 pernyataan, adapun hasil pengujian validitas adalah pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan

Variabel	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan	Keputusan
PK_01	0,2242	0,445	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
PK_02	0,2242	0,224	0,049	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
PK_03	0,2242	0,374	0,001	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
PK_04	0,2242	0,340	0,002	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
PK_05	0,2242	0,267	0,018	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
PK_06	0,2242	0,521	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel pengembangan karyawan rhitung lebih besar dari rtabel, dengan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan

demikian seluruh pernyataan variabel pengembangan karyawan sah untuk dijadikan penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Uji validitas untuk variabel motivasi kerja diuji pada 6 pernyataan, adapun hasil pengujian validitas adalah pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan	Keputusan
MK_01	0,2242	0,553	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
MK_02	0,2242	0,728	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
MK_03	0,2242	0,556	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
MK_04	0,2242	0,362	0,001	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
MK_05	0,2242	0,384	0,001	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID
MK_06	0,2242	0,487	0,000	rhitung>rtabel, sig<0,05	VALID

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel pengembangan karyawan rhitung lebih besar dari rtabel, dengan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh pernyataan variabel motivasi kerja karyawan sah untuk dijadikan penelitian.

1.1.3.2 Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Uji reliabilitas try out menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) melalui perhitungan SPSS. Berikut hasil uji realibilitas :

Tabel 5.11
Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	19

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,716 yang berarti konstruk seluruh kuesioner pada penelitian ini bisa dikatakan reliabel atau handal karena berada di antara 0,4 – 0,89.

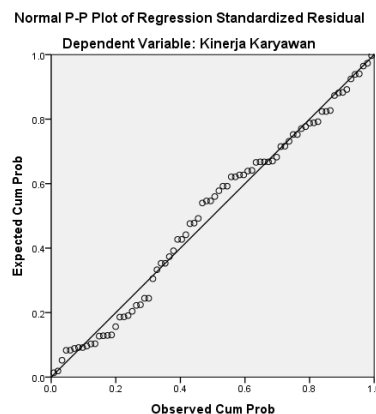
1.2 Analisis Data

1.2.1 Uji Normalitas

Syarat dari analisis regresi yang valid diantaranya adalah distribusi data harus normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan uji normalitas ini untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas:

Gambar 5.1

Hasil Uji Normalitas

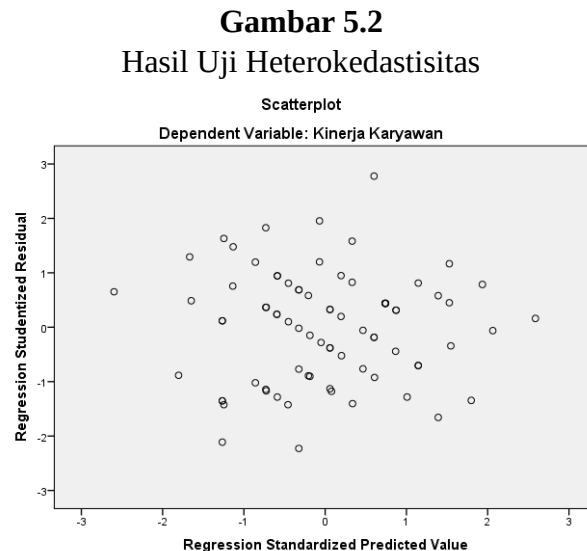


Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

1.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat tabel berikut:



Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

1.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.145	.368		3.110	.003		
Pengembangan Karyawan	.171	.098	.162	1.748	.085	.815	1.227
Motivasi Kerja	.510	.079	.602	6.486	.000	.815	1.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai semua nilai $VIF < 10$ ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

1.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam modelregresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011: 110). Berikut adalah hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test):

Tabel 5.13
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.459	.22815	2.295

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil olah data di atas diperoleh DW 2,295> (lebih besar) dari dU 1,685 dan < (lebih kecil) dari 4-dU, maka keputusan adalah tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

1.2.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas Pengembangan Karyawan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS release 22.00 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 5.14
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.145	.368		3.110	.003		
	Pengembangan Karyawan	.171	.098	.162	1.748	.085	.815	1.227
	Motivasi Kerja	.510	.079	.602	6.486	.000	.815	1.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah :

$$KK = 1,145 + 0,171PK + 0,510MK$$

- Nilai konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan maka nilai Kinerja Karyawan sebesar **1,145**.
- Koefisien regresi variabel Pengembangan Karyawan sebesar 0,171, hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya konstan dan Pengembangan Karyawan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja Karyawan

sebesar 0,171. Nilai ini menandakan bahwa koefisien regresi variabel Pengembangan Karyawan yang berpengaruh memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,510, hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya konstan dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,510. Nilai ini menandakan bahwa koefisien regresi variable Motivasi Kerja yang berpengaruh memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan.

1.2.6 Pengujian Hipotesis

1.2.6.1 Uji Simultan (F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji F ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.15
Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.506	2	1.753	33.681	.000 ^b
	Residual	3.904	75	.052		
	Total	7.410	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel 5.17 hasil perhitungannilai Sig 0,000 < dari 0,05 dan Fhitung (33,681) > dari Ftabel (3,1200) makadapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Pengembangan Karyawan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama.

1.2.6.2 Uji Statistik t

Pada pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable Pengembangan Karyawan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.16

Uji Statistik t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.145	.368		3.110	.003		
	Pengembangan Karyawan	.171	.098	.162	1.748	.085	.815	1.227
	Motivasi Kerja	.510	.079	.602	6.486	.000	.815	1.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel 5.18, berdasarkan hasil uji t pada variabel Pengembangan Karyawan (X_1) didapat nilai signifikansi sebesar 0,085 yang dimana nilai P-value besar dari 0,05 dan t hitung (1,748) lebih kecil dari t tabel (1,992). Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi Kerja (X_2) didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana nilai P-value kecil dari 0,05 dan t hitung (6,486) lebih besar dari t tabel (1,992). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.2.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1.

Semakin besar R^2 suatu variabel independent menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya.

Tabel 5.17

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.459	.22815	2.295

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R Square menjelaskan besarnya besarnya persentase pengaruh antara Pengembangan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,473 yang berarti bahwa pengaruh Pengembangan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 47,3%, sementara sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

1.3 Analisis Hasil

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Jambi.

1.3.1 Pengaruh Pengembangan Karyawan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dalam penelitian ini, dapat disimpulkan variabel Pengembangan Karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), terlihat dari hasil pernyataan kuesioner pada PLN Jambi adalah karyawan setuju program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja, memberikan keterampilan yang mungkin mendukung ke arah promosi, memberikan keterampilan yang mungkin mendukung mengarahkan pada karir yang baru, dapat meningkatkan produktivitas

kerja, dan memudahkan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari, dkk (2014) yang menunjukkan kinerja karyawan Komisi Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Cabang Jember secara parsial dipengaruhi oleh dua variabel pengembangan karyawan yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Busono (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru/lama) melalui latihan dan pendidikan. Pengembangan karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat konsumen. (Adlin, 2012).

1.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dalam penelitian ini, dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), terlihat dari hasil pernyataan kuesioner pada PLN Jambi adalah karyawan setuju motivasi mendukung karyawan memperoleh pengakuan dan penghargaan dari teman kerja, mendapat penghargaan, dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik, kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, hubungan antar pegawai dan juga pimpinan terjalin dengan baik. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mayowan (2018) yang

menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi, dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianto (2018) dengan hasil penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo, dengan nilai t hitung sebesar $2,155 > t$ tabel (1.984).

Motivasi kerja yang signifikan ini disebabkan oleh adanya dorongan kuat untuk menjalankan tugas dari perusahaan dengan baik serta mencapai target atau tujuan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Memberikan motivasi terhadap karyawan akan memberikan dampak yang nyata pada kinerja seorang karyawan, dan semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan seorang karyawan akan menjadi lebih tinggi. Pemberian motivasi memicu keinginan karyawan untuk melakukan tugas dengan baik atau bahkan melakukan prestasi yang lebih baik. (Amstrong, 1994).

1.3.3 Pengaruh Pengembangan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dapat disimpulkan variabel Pengembangan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan, terlihat dari hasil pernyataan kuesioner pada PLN Jambi yang menunjukkan kinerja karyawan dalam kategori tinggi yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan waktu pengerjaan tugas lebih cepat dari sebelumnya. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Utama (2016) yang menunjukkan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2013) dengan hasil menunjukkan bahwa pengembangan sumber

daya manusia dan motivasi pegawai secara empirik memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum, baik secara simultan maupun parsial.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dengan dimensi perencanaan, pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan pegawai dan motivasi pegawai dengan factor kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berafiliasi secara umum belum sepenuhnya didasarkan pada dimensi pengembangan sumber daya manusia dan faktor motivasi pegawai. (Suryana, 2013).