

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Guna menggambarkan karakteristik responden pada penelitian ini, maka disajikan hasil dari rekapitulasi data kuesioner pada penelitian yang dilakukan. Berikut uraian data pengelompokan responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

5.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	21	70%
Perempuan	9	30%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari 30 responden penelitian ini sebanyak 9 orang atau 30 persen adalah perempuan dan 21 orang atau 70 persen adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian pada PT. Jambi Ekspres Televisi adalah laki-laki mencapai 70 persen dikarenakan karyawan didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan total karyawan sebanyak 30 dan karyawan yang berjenis perempuan sebanyak 9 karyawan.

5.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	2	6,67%
Diploma	6	20%
S1	18	60%
S2	4	13,33%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 5.2 dari jumlah total keseluruhan 30 responden menunjukkan bahwa responden didominasi memiliki pendidikan terakhir S1 sebesar 60%, sedangkan nilai terendah untuk pendidikan terakhir adalah SMA/SMK sebesar 6,67%. Sisanya untuk pendidikan diploma sebesar 20% dan S2 sebesar 13,33% .

5.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Responden(Orang)	Persentase (%)
< 1	2	6,67%
1 - 3	9	30%
3 - 5	10	33,33%
> 5	9	30%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 5.3 dari jumlah total keseluruhan 30 responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja selama 3-5 tahun dimana persentasenya sebesar 33,33%, sedangkan untuk frekuensi terkecil dengan lama kerja < 1 tahun sebesar 6,67% . Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuannya akan semakin meningkat. Pengalaman seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara konsisten akan mampu meningkatkan kedewasaan secara teknis (Aprilyanti, 2017).

5.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Responden (Orang)	Persentase(%)
20 - 25	9	30%
26 - 30	11	36,67%
31 - 35	8	26,66%
> 36	2	6,67%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 5.4 dari jumlah total keseluruhan 30 responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan kisaran usia 26-30 tahun dimana persentasenya sebesar 36,67%, sedangkan untuk frekuensi terkecil berada pada usia > 36 tahun sebesar 6,67% .

5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Penelitian ini menjelaskan bahwa secara deskriptif hasil dari data yang telah dikumpulkan atau jawaban dari responden yang telah direkapitulasi kemudian dianalisis nilai deskriptif dari setiap variabelnya.

5.1.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Berikut merupakan analisis deskriptif variabel kinerja karyawan dengan 10 butir pernyataan yang ditjukan pada tabel 5.5 dibawah ini:

Tabel 5.5: Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Pernyataan	x	Hasil					Total	Rata-rata	Ket
			STS	TS	N	S	SS			
			1	2	3	4	5			
Kuantitas	Beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja	f	0	0	10	15	5	30	108,5	Baik
		fx	0	0	30	60	25	115		
	Karyawan mampu mencapai target yang telah dibebankan	f	0	2	16	10	2	30		
		fx	0	4	48	40	10	102		
Kualitas	Karyawan terampil dalam menggunakan fasilitas teknologi informasi yang di sediakan untuk bekerja	f	1	3	10	15	1	30	110	Baik
		fx	1	6	30	60	5	102		
	Karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaannya	f	0	1	10	9	10	30		
		fx	0	2	30	36	50	118		
Ketepatan waktu	Karyawan bekerja sesuai dengan target waktu yang dibebankan	f	0	4	6	10	10	30	116,5	Baik
		fx	0	8	18	40	50	116		
	Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	f	0	1	10	10	9	30		

		fx	0	2	30	40	45	117		
Kehadiran	Karyawan hadir tepat waktu	f	0	6	2	10	12	30	115,5	Baik
		fx	0	12	6	40	60	118		
	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai jadwal	f	1	1	10	10	8	30		
		fx	1	2	30	40	40	113		
Kemampuan bekerja sama	Karyawan berkorelasi dengan baik sesama rekan kerja	f	1	4	10	10	5	30	111	Baik
		fx	1	8	30	40	25	104		
	Karyawan saling membantu dalam bekerja sama antar rekan kerja dan atasan	f	0	5	2	13	10	30		
		fx	0	10	6	52	50	118		
	Rata-rata								112,3	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui variabel kinerja karyawan menunjukan bahwa rata-rata hasil nilai sebesar 112,3 dengan kategori Baik. Salah satu contoh kinerja karyawan dengan kategori Baik terdapat pada dimensi kehadiran dengan pernyataan karyawan hadir tepat waktu, artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang Baik terhadap organisasi. Pada dimensi kualitas menunjukan bahwa ada pernyataan yang berada pada kategori Cukup Baik, hal tersebut berarti secara kinerja sebagian karyawan sudah bekerja dengan kualitas yang cukup baik akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum maksimal dalam menunjukan kualitasnya pada perusahaan.

Secara keseluruhan pernyataan pada dimensi kuantitas masih ada yang berada pada kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukan bahwa capaian

target dan peningkatan dalam bekerja beberapa karyawan terbilang cukup baik. Masih ada karyawan lainnya yang belum mencapai kuantitas kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan merasa bahwa tidak adanya peningkatan selama bekerja di dalam perusahaan, hal tersebut akan menjadi faktor penghambat kinerja karyawan yang akan berdampak pada keberlangsungan dan kemajuan perusahaan.

5.1.2.1 Variabel Independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah pengembangan karyawan. Berikut merupakan analisis deskriptif variabel pengembangan karyawan dengan 6 butir pernyataan yang dtujukan pada tabel 5.6 dibawah ini:

Tabel 5.6: Variabel Pengembangan Karyawan

Dimensi	Pernyataan	x	Hasil					Total	Rata-rata	Ket
			STS	TS	N	S	SS			
			1	2	3	4	5			
Pengembangan profesional	Keahlian karyawan meningkat melalui program pengembangan yang di buat oleh perusahaan	f	0	2	13	10	5	30	109	Baik
		fx	0	4	39	40	25	106		
	Program pengembangan karyawan meningkatkan intelektual karyawan	f	0	1	10	15	4	30		
		fx	0	2	30	60	20	112		
	Program mendukung Pengembangan karyawan	f	1	9	2	10	8	30	107	Baik
		fx	1	18	6	40	40	105		

Pengembangan personal	Program pengembangan karyawan meningkatkan keterampilan	f	0	3	10	12	5	30		
		fx	0	6	30	48	25	109		
Pengembangan aspirasi karir	Program pengembangan sesuai dengan aspirasi karyawan	f	0	3	12	5	10	30	118,5	Baik
		fx	0	6	36	20	50	112		
	Program pengembangan menempatkan karyawan sesuai target yang diinginkan	f	0	1	4	14	11	30		
		fx	0	2	12	56	55	125		
Rata-rata									111,5	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan dimensi pengembangan karyawan berada pada kategori baik. Artinya pengembangan karyawan di dalam perusahaan sudah berjalan dengan semestinya. Nilai dengan rata-rata terendah adalah sebesar 105 dengan pernyataan program mendukung pengembangan karyawan yang berarti program pendukung untuk pengembangan karyawan sudah terbilang baik namun masih ada beberapa karyawan yang belum setuju akan hal tersebut.

5.1.2.1 Variabel Independen

Variabel independen kedua pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Berikut merupakan analisis deskriptif variabel motivasi kerja dengan 11 butir pernyataan yang dtujukan pada tabel 5.7 dibawah ini:

Tabel 5.7: Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Pernyataan	x	Hasil					Total	Rata-rata	Ket			
			STS	TS	N	S	SS						
			1	2	3	4	5						
Kebutuhan akan prestasi	Karyawan berusaha untuk meningkatkan kinerja	f	0	5	5	11	9	30	108,7	Termotivasi			
		fx	0	10	15	44	45	114					
	Karyawan ingin tahu bagaimana kemajuan yang di capai ketika menyelesaikan tugas	f	0	10	5	10	5	30					
		fx	0	20	15	40	25	100					
	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan nya	f	0	6	8	6	10	30					
		fx	0	12	24	24	50	110					
	Karyawan menikmati kepuasan dari hasil kerjanya	f	0	7	0	18	5	30					
		fx	0	14	0	72	25	111					
	Kebutuhan akan afiliasi	Karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja tentang masalah-masalah pekerjaan	f	1	9	2	10	8			30	106	Termotivasi
			fx	0	1	18	6	40			105		
		Karyawan berusaha membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja	f	0	3	10	12	5			30		
			fx	0	6	30	48	25			109		
Karyawan menikmati menjadi bagian kelompok		f	0	2	13	10	5	30					

	dalam organisasi	fx	0	4	39	40	25	106		
	Karyawan lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	f	1	4	10	10	5	30		
		fx	1	8	30	40	25	104		
Kebutuhan akan kekuasaan	Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan	f	0	1	4	14	11	30		
		fx	0	2	12	56	55	115		
	Karyawan menyampaikan secara langsung jika ada perbedaan pendapat dengan teman kerja	f	0	1	10	15	4	30		
		fx	0	2	30	60	20	112	114,3	Termotivasi
	Karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain	f	0	4	6	10	10	30		
		fx	0	8	18	40	50	116		
	Rata-rata							109,27	Termotivasi	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

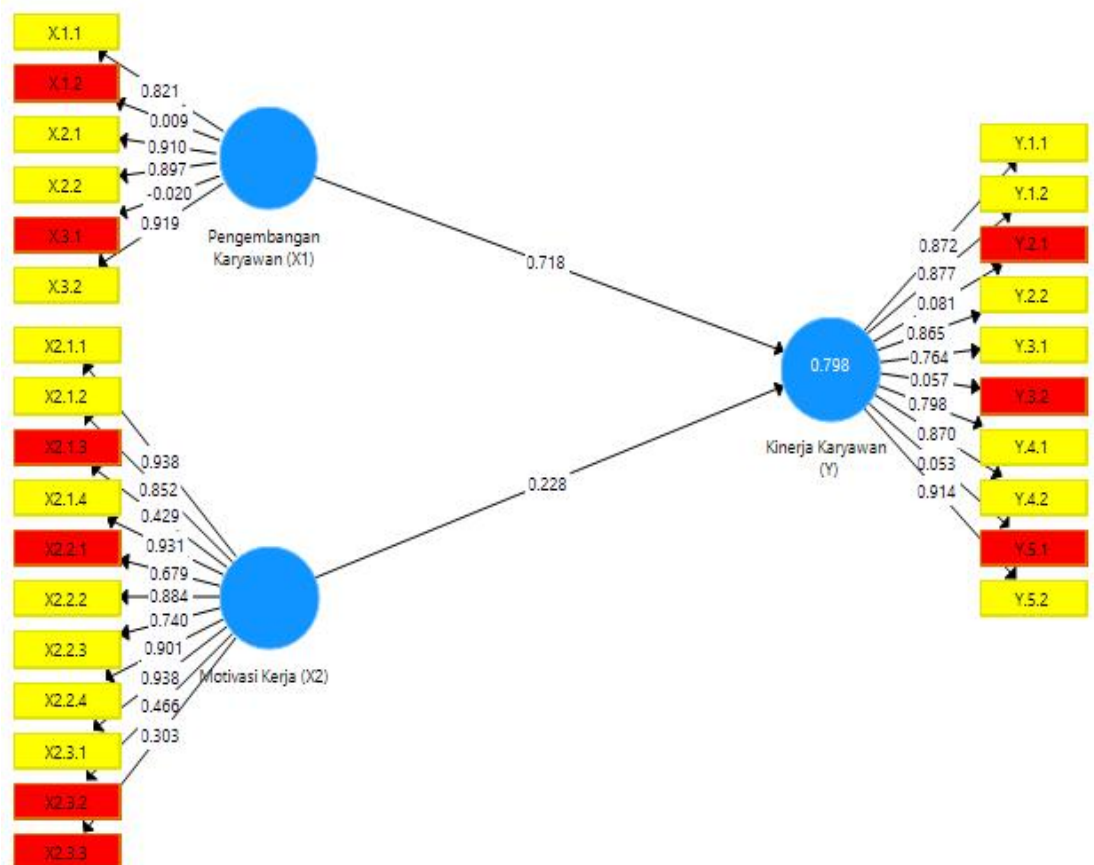
Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat dijelaskan bahwa dimensi motivasi kerja secara keseluruhan berada pada kategori termotivasi. Artinya karyawan sudah memiliki motivasi baik secara internal maupun eksternal dalam bekerja di perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi karyawan akan meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan. Pernyataan dengan rata-rata nilai terendah

adalah sebesar 100 dengan kategori kurang termotivasi yaitu karyawan ingin tahu bagaimana kemajuan yang di capai ketika menyelesaikan tugas.

5.2 Uji Outer Model

Untuk memastikan model pengukuran (measurement) layak untuk dijadikan pengukuran (Valid dan Reliabel) maka dilakukan analisa outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam menguji outer model dilakukan menggunakan tiga kriteria pengukuran dalam menganalisa data menggunakan aplikasi SmartPLS, yaitu Convergent Validity, Reliability, dan Discriminant Validity.

Gambar 5.8: Model Hubungan Kausal Antar Variabel



Sumber: Pengolahan Data dengan PLS (2023)

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji yang dilakukan pada outer model diantaranya.

5.2.1 Uji Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software SmartPLS 3. Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading $> 0,7$. Berikut adalah nilai outer loadings dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

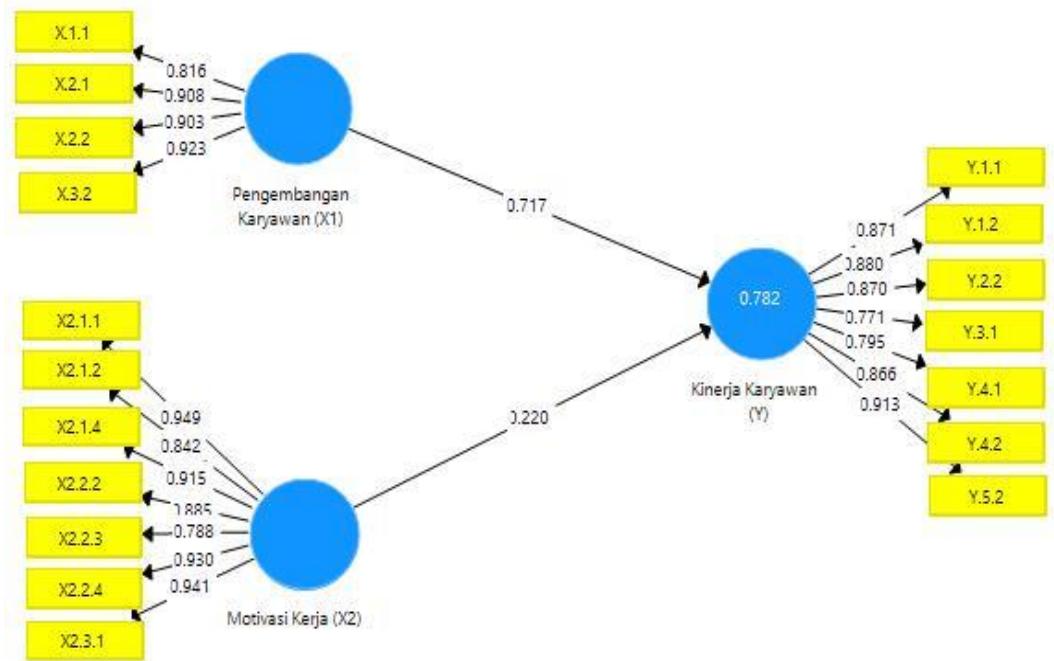
Tabel 5.9: Outer Loadings

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pengembangan Karyawan	Pengembangan Profesional	X1	0,821	Valid
		X2	0,009	Tidak Valid
	Pengembangan Personal	X3	0,910	Valid
		X4	0,897	Valid
	Pengembangan Aspirasi Karir	X5	-0,020	Tidak Valid
		X6	0,919	Valid
Kinerja Karyawan	Kuantitas	Y1	0,872	Valid
		Y2	0,877	Valid
	Kualitas	Y3	0,081	Tidak Valid
		Y4	0,865	Valid
			Y5	0,764

	Ketepatan Waktu	Y6	0,057	Tidak Valid	
	Kehadiran	Y7	0,798	Valid	
		Y8	0,870	Valid	
	Kemampuan Bekerja Sama	Y9	0,053	Tidak Valid	
		Y10	0,914	Valid	
	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	X ² 1	0.938	Valid
			X ² 2	0.852	Valid
X ² 3			0,429	Tidak Valid	
X ² 4			0,931	Valid	
Kebutuhan Akan Afiliasi		X ² 5	0,679	Tidak Valid	
		X ² 6	0.884	Valid	
		X ² 7	0,740	Valid	
		X ² 8	0,901	Valid	
Kebutuhan Akan Kekuasaan		X ² 9	0,938	Valid	
		X ² 10	0,466	Tidak Valid	
	X ² 11	0.303	Tidak Valid		

Berdasarkan data tabel 5.9. Diketahui terdapat 2 indikator variabel pengembangan karyawan, 3 indikator variabel kinerja karyawan dan 4 indikator variabel motivasi kerja yang tidak memenuhi persyaratan minimal nilai outer loading atau $< 0,70$, sehingga indikator tersebut akan eliminasi dari model dan tidak diikuti dalam penghitungan selanjutnya. Indikator lain memiliki nilai outer loading $>0,7$ mengartikan bahwa indikator masing-masing variabel dinyatakan memenuhi syarat convergent validity dalam kategori baik. Setelah dilakukan pengeliminasian pada indikator yang tidak valid selanjutnya dilakukan kalkulasi ulang, Berikut merupakan gambar model yang sudah dikalkulasi ulang:

Gambar 5.10: Outer Model Setelah Dikalkulasi Ulang



Sumber: Pengolahan Data dengan PLS (2023)

Gambar 5.10. menunjukkan adanya beberapa indikator yang di drop dari model, sehingga hanya tersisa konstruk yang nilainya valid. Berikut merupakan tabel outer loading hasil kalkulasi ulang untuk outer model (Measurement Model):

Tabel 5.11: Outer Loadings Setelah Dikalkulasi Ulang

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pengembangan Karyawan	Pengembangan Profesional	X1	0,821	Valid
		X3	0,910	Valid
	Pengembangan Personal	X4	0,897	Valid
		X6	0,919	Valid
	Pengembangan Aspirasi Karir	X6	0,919	Valid

Kinerja Karyawan	Kuantitas	Y1	0,872	Valid	
		Y2	0,877	Valid	
	Kualitas	Y4	0,865	Valid	
		Y5	0,764	Valid	
	Ketepatan Waktu	Y7	0,798	Valid	
		Y8	0,870	Valid	
	Kemampuan Bekerja Sama	Y10	0,914	Valid	
		X ² 1	0,938	Valid	
	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	X ² 2	0,852	Valid
			X ² 4	0,931	Valid
X ² 6			0,884	Valid	
Kebutuhan Akan Afiliasi		X ² 7	0,740	Valid	
		X ² 8	0,901	Valid	
		X ² 9	0,938	Valid	
Kebutuhan Akan Kekuasaan					

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 5.11. menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loading setelah kalkulasi memiliki nilai outer loading > 0.7 mengartikan bahwa indikator masing-masing variabel dinyatakan memenuhi syarat convergent validity dalam kategori baik.

5.2.2 Uji Reliabilitas (Composite Reliability dan Cronbach Alpha)

1. Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner dengan variabel atau konstruk, dimana instrumen atau alat ukur yang berupa kuesioner yang valid dapat memberikan hasil ukur yang stabil, jika hasilnya stabil maka alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam mengukur realibisasi suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dimana konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability dan cronbach's alpha lebih dari 0,70.

Berikut adalah data hasil analisis pengujian composite reliability dan cronbach's alpha:

Tabel 5.12: Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Avarange Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,943	0,949	0,728
Motivasi Kerja (X2)	0,958	0,960	0,965	0,800
Pengembangan Karyawan (X1)	0,911	0,917	0,937	0,790

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS (2023)

Hasil pengujian diatas menunjukkan suatu hasil composite reliability dan cronbach's alpha yang reliable yaitu nilai masing-masing variabel diatas 0,70

setelah beberapa konstruk telah dieliminasi dari model dan variabel laten. Hasil tersebut menjelaskan bahwa masih ada beberapa instrumen yang belum menunjukkan konsistensi dan stabilitas ketika digunakan pada penelitian tinggi karena bernilai dibawah 0.70. Sehingga beberapa konstruk atau variabel yang bertahan setelah diseleksi/eliminasi pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel telah memiliki reliabilitas yang baik.

5.3 Uji Discriminant Validity

Disciminant Validity suatu nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7. Berdasarkan tabel 5.13 nilai cross loading pada setiap konstruk telah memiliki nilai lebih dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya setelah dilakukannya eliminasi terhadap beberapa konstruk dengan nilai kurang dari 0.7 dan membuktikan bahwa item-item tersebut valid.

Tabel 5.13: Nilai Cross Loading

	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pengembangan Karyawan (X1)
X2.1.1	0,677	0,949	0,650
X2.1.2	0,645	0,842	0,618
X2.1.4	0,589	0,915	0,611
X2.2.2	0,587	0,885	0,654
X2.2.3	0,608	0,788	0,500
X2.2.4	0,671	0,930	0,648
X2.3.1	0,702	0,941	0,663
X.1.1	0,902	0,815	0,816

X.2.1	0,718	0,593	0,908
X.2.2	0,683	0,534	0,903
X.3.2	0,733	0,462	0,923
Y.1.1	0,871	0,589	0,726
Y.1.2	0,880	0,536	0,717
Y.2.2	0,870	0,578	0,780
Y.3.1	0,771	0,530	0,580
Y.4.1	0,795	0,576	0,732
Y.4.2	0,866	0,653	0,782
Y.5.2	0,913	0,790	0,841

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS (2023)

5.3.1 Uji Construct Validity

Nilai AVE digunakan dalam menilai validitas suatu konstruk. Standard pada AVE suatu variabel dikatakan valid harus diatas 0,50. Hasil output nilai AVE dapat dilihat dari tabel 5.12 diatas. Dari tabel tersebut terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 dengan demikian variabel penelitian ini memiliki konstruk validitas yang baik.

5.4 Uji Inner Model

Rangkaian pengujian inner model atau biasa disebut model struktural digunakan untuk melihat adanya hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R-square dari model suatu penelitian. Uji inner model dievaluasi dengan R-square dan uji t serta signifikan koefisien parameter jalur struktural.

5.4.1 Uji R-Square

Adapun hasil output dari nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 5.14: Nilai Cross Loading

	R-Square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.782	0.765

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS (2023)

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa nilai R-Square konstruk dependen kinerja karyawan (Y) pada model penelitian ini termasuk pada kategori sangat kuat sebesar 0,782. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh konstruk pengembangan karyawan dan motivasi kerja sebesar 78,2% dan sisanya sebesar 21,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

5.4.2 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis (bootstrapping) ini akan menganalisis apakah antara variabel independen terhadap variabel dependen terdapat pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter akan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel penelitian. Batas penolakan dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu probabilitas 0,05.

Tabel 5.15: Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficients

	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pengembangan Karyawan (X1)
Kinerja Karyawan (Y)			
Motivasi Kerja (X2)	0.220		
Pengembangan Karyawan (X1)	0.717		

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS (2023)

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif sebesar 0.717, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel motivasi kerja

memiliki pengaruh positif sebesar 0.220 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diuji memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 5.16: Uji Hipotesis Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics	P Values
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,220	0,279	0,199	1,107	0,269
Pengembangan Karyawan (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,717	0,662	0,183	3,915	0,000

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS (2023)

Adapun hasil analisis sebagai berikut:

H1: Pengembangan Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.717 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai P values yang membentuk pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.000 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 3.915, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

H2: Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.220 artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif. Nilai P values yang membentuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.269 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 1.107, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 2 yang berbunyi motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

H3: Pengembangan karyawan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.717 artinya memiliki pengaruh positif. Dapat diketahui bahwa koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.220 artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif. Hal ini berarti hipotesis 3 yang berbunyi Pengembangan karyawan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

5.5 Pembahasan

5.5.1 Gambaran Kinerja Karyawan, Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja

Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, kinerja karyawan yang terdiri dari 5 dimensi yaitu Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Bekerja Sama berada pada kategori Tinggi yaitu beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja, karyawan mampu mencapai target yang telah dibebankan, karyawan terampil dalam menggunakan fasilitas teknologi informasi yang disediakan untuk bekerja, karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan bekerja sesuai dengan target waktu yang dibebankan, karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,

karyawan hadir tepat waktu, karyawan masuk dan pulang kerja sesuai jadwal, karyawan berkolerasi dengan baik sesama rekan kerja, karyawan saling membantu dalam bekerja sama antar rekan kerja dan atasan. Dalam penelitian ini PT Jambi Ekspres Televisi mendeskripsikan bahwa beban kerja karyawan dan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah dibebankan masih sangat rendah.

Gambaran pengembangan karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi berada pada kategori baik. Artinya secara keseluruhan pengembangan karyawan di dalam perusahaan sudah berjalan dengan semestinya. Perusahaan menerapkan pengembangan professional, pengembangan personal, pengembangan aspirasi karir, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan

Motivasi yang di terapkan oleh Perusahaan berada pada kategori termotivasi artinya Perusahaan telah menerapkan motivasi, motivasi internal yang di berikan Perusahaan terhadap karyawan berupa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan sudah diberlakukan

5.5.2 Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa program pengembangan yang diberikan perusahaan mempunyai peran atau mempengaruhi performa perusahaan kearah yang positif. Pengembangan karyawan dalam sebuah perusahaan berarti karyawan mau menambah kemampuan di dalam diri karyawan tersebut agar peran kerjanya di perusahaan tersebut memiliki efek positif.

Pengembangan karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya pengembangan karyawan yang terdiri dari keahlian karyawan meningkat melalui program pengembangan yang dibuat oleh perusahaan, program pengembangan karyawan meningkatkan intelektual karyawan, program mendukung pengembangan karyawan, program pengembangan karyawan meningkatkan keterampilan,

program pengembangan sesuai dengan aspirasi karyawan, program pengembangan menempatkan karyawan sesuai target yang diinginkan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Alim Murtani, 2017), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengungkapkan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti terdahulu yaitu pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Motivasi kerja yang terdiri dari dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hal ini bermakna bahwa peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi kerja tetapi tidak signifikan dalam perusahaan tersebut. Motivasi kerja tidak cukup membuat karyawan berkinerja optimal.

Secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi internal akan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang ingin mendapat nilai yang memuaskan dalam penilaian kerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Agung Widi Kurniawan, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.5.4 Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pengembangan karyawan yang terdiri dari dimensi pengembangan profesional, pengembangan personal, pengembangan aspirasi karir dan variabel motivasi kerja yang terdiri dari dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan mempengaruhi pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bayu Krisdianto, Nurhajati, 2017) yang menyatakan pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.