



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT FUMIDA JAKARTA TIMUR**

Nuryadi⁽¹⁾

Nuryadi2091@yahoo.com

Ummi Kultsum⁽²⁾

ummikultsum@baik.or.id

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Juni 2023)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fumida Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.704 > 2.015$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.601 > 2.015$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur, hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30.831 > 3.21$.

Kata kunci: Pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Senada dengan Yuniarsih, (2008) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik”, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, staffing kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan motivasi kerja yang baik. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan

mengendalikan perilaku manusia.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001).

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku digambarkan sebagai berikut: kebutuhan tidak terpuaskan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, pengurangan tegangan, kebutuhan terpuaskan.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Tersedianya sumber daya manusia dan motivasi bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik.

Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung.

Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007) bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak serta dilaksanakan secara efektif dan efisien.

PT. Fumida Jakarta Timur perusahaan yang bergerak maju karena kepercayaan dari banyak klien yang merasakan kepuasan layanan. PT. Fumida Jakarta

Timur dibangun di atas layanan berkualitas, komunikatif, dan komprehensif. Kesuksesan dan perkembangan kami terbentuk karena kami selalu membangun kepercayaan dengan klien melalui inovasi dan perhatian yang sangat mendetail. PT. Fumida Jakarta Timur selalu memberikan tanggapan yang cepat baik kepada pelanggan domestik maupun komersial. PT. Fumida Jakarta Timur bekerja sesuai dengan jadwal yang diminta oleh klien dan kami berikan garansi untuk menjaga kepuasan atas layanan yang diberikan. Klien tidak hanya mengandalkan PT. Fumida Jakarta Timur untuk menjadi reaktif tetapi proaktif dan merekomendasikan langkah-langkah pencegahan hama. Fumida memiliki komitmen untuk selalu menuntaskan pekerjaan dengan maksimal untuk menciptakan suasana yang nyaman dan bebas dari hama pada tempat tinggal maupun perusahaan. Sebagai perusahaan pengendali profesional, Fumida selalu menjaga kepercayaan dengan selalu paham tentang apa yang harus dilakukan guna tercapainya kenyamanan.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya motivasi kerja yang diduga bisa meningkatkan kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan lembaga. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fumida”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja\ pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengembangan SDM

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik organisasi pemerintah, perusahaan, yang memiliki fungsi sebagai asset (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Notoatmodjo (dalam Panjaitan, 2017) mengemukakan secara makro, pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya ... | Nuryadi, Kultsum
tujuan pembangunan bangsa. Secara mikro, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal yang dapat berupa jasa maupun benda atau uang.

2. Motivasi kerja

Menurut Andika Rindi (2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Selanjutnya Nurhandayani (2022) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

3. Kinerja

Umar & Norawati (2022) menjelaskan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen kinerja mampu membantu menyelaraskan karyawan dengan berbagai sumber daya lain agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik (Ramdhan, 2022)

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Fumida Jakarta Timur yang beralamat di Jalan DI Panjaitan No.45, Kelurahan Rawa Bunga, Kecamatan Jatinegara, Jakarta Timur. Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari sesuatu yang bersifat abstrak difokuskan dengan landasan teori yang selanjutnya di rumuskan hipotesis untuk diuji sehingga menuju pada kejadian-kejadian yang konkrit.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017).

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 47 responden.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel adapun dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang

terkumpul melalui angket ini kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9.350	3.944	
PENGEMBANGAN_SDM	.627	.119	.657
MOTIVASI	.132	.105	.156

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,350 + 0,627X_1 + 0,132X_2$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstan sebesar 9,350 artinya jika pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja konstan (tetap), maka kinerja karyawan sebesar 9,350.
- 2) Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,627 artinya jika variabel pengembangan sumber daya manusia mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,627 satuan. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,132 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,132 satuan. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

B. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi (R) X_1 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.559	2.149

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,754 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat** karena berada pada interval 0,600-0,799 antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi (R) X₂ Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.305	2.699

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,566 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **cukup atau sedang** karena berada pada interval 0,400-0,599 antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi (R) X₁ dan X₂ Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.565	2.136

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN_SDM

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,764 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **sangat kuat** karena berada pada interval 0,600-0,799 antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

C. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (R^2) sebesar 0,569 atau 56,9% yang berarti variabel pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 56,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (R^2) sebesar 0,320 atau 32% yang berarti variabel motivasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 32% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination (adjusted R²)* sebesar 0,584 atau 58,4% yang berarti variabel-variabel bebas yang terdiri atas pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 58,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < *alpha* (0,05), maka hipotesis diterima.

1. Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t X₁ Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.871	3.775		2.880	.006
PENGEMBANGAN_SDM	.720	.093	.754	7.704	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) yaitu sebesar 7,704. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df (degree of freedom)* $n-4$ atau $47-4 = 43$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,017 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,704 > 2,017$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.762	4.168		4.981	.000
MOTIVASI	.478	.104	.566	4.601	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 4,601. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df (degree of freedom)* $n-4$ atau $47-4 = 43$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,017 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,601 > 2,017$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	281.260	2	140.630	30.831	.000 ^b
Residual	200.697	44	4.561		
Total	481.957	46			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN_SDM

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,831 > 2,82$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Fumida Jakarta Timur Jakarta, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,704 > 2,017$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta.
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y) di Wilayah Situ Panjalu Ciamis, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,601 > 2,017$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta.
3. Pengembangan sumber daya manusia (X_1), motivasi kerja (X_2), dan tingkat pendidikan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,831 > 2,82$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fumida Jakarta Timur Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PtT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. Sumatera Barat: CV. Mitra Cendekia Media.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Robbins, S. P. (2001). *Organisational behaviour: global and Southern African perspectives*. South Africa: Pearson.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Yuniarsih, T. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.