



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zana Telekomunikasi Indonesia Depok

Ade Nurul Zahra ^{1*}, Retno Wulansari ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: adenurulzahra06@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : November 2024

Disetujui : Desember 2024

Diterbitkan : Januari 2025

Keywords:

Human Resource Development, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to find out the impact of human resource development and work motivation on employee performance at PT Zana Telekomunikasi Indonesia Depok. The method used in this research is quantitative, namely through approach, data collection and analysis using statistics. Population at PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok with 73 respondents. The data used through questionnaires. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, a correlation test, multiple linear regression test, determination test and hypothesis test (t test and f test). The research results were partially Human Resource Development has a positive effect on employee performance, this could be seen from the results of the t test with a t value of 7.385 > t table 1.994, partially work motivation has a positive effect on employee performance, this could be seen from the results of the t test with a value tcount 16.071 > ttable 1.994 and simultaneously human resource development and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, this could be seen from the results of the F test with Fcount 131.789 and Ftable 3.13 (131.789 > 3.13), multiple linear regression obtained equation $Y = 1.426 + 0.257 X_1 + 0.624 X_2$ Meanwhile, the remaining 22.90% was influenced by other variables not examined in this research.

Kata Kunci:

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yaitu melalui pendekatan, pengumpulan data dan analisis menggunakan statistik. Populasi pada PT Zana Telekomunikasi Indonesia Depok dengan sebanyak 73 responden. Data yang digunakan melalui teknik Kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auokorelasi, uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (Uji t dan uji f). Hasil penelitian diperoleh hasil secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung 7,385 > ttabel 1,994 , secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung 16,071 > ttabel 1,994 dan secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan Fhitung 131,789 dan Ftabel 3,13 (131,789 > 3,13), regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 1,426 + 0,257 X_1 + 0,624 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi adjusted R square adalah 0,771 atau 77,10%. Sedangkan sisanya 22,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi di Indonesia mengalami peningkatan pesat, memudahkan masyarakat untuk mengakses berbagai layanan. Pertumbuhan ini menjadikan seluruh kota di Indonesia sebagai pasar industri, terutama dalam sektor telekomunikasi. Berbagai jenis sarana telekomunikasi berkembang, salah satunya adalah menara Base Transceiver Station (BTS). Perusahaan telekomunikasi di Indonesia, yang mempekerjakan sekitar 73 karyawan, mengalami pertumbuhan cepat seiring kemajuan teknologi informasi. Kemajuan ini memudahkan komunikasi dan pertukaran informasi, serta menghemat biaya bagi konsumen. Namun, perusahaan harus bersaing dengan memperhatikan risiko keputusan bisnis.

Bisnis menara telekomunikasi berkembang dari sekadar membangun menara menuju kontrak build-to-suit (BTS), akuisisi menara, dan penyediaan jaringan fiber optic, termasuk antar menara, untuk mengoptimalkan pengembalian investasi. Pada tahun 2023, perusahaan menara telekomunikasi diprediksi akan terus meningkatkan kapabilitasnya secara organik dan inorganik. Peluang bisnis masih terbuka lebar seiring pertumbuhan ekonomi digital, meski tantangan seperti resesi global, fluktuasi nilai tukar, dan kenaikan suku bunga tetap ada.

Data dari tahun 2021 menunjukkan bahwa PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel) memiliki BTS terbanyak, yaitu 237,3 ribu, diikuti oleh PT XL Axiata Tbk dengan 156,71 ribu, PT Indosat Ooredoo dengan 132,43 ribu, PT Smartfren dengan 38,81 ribu, dan PT Hutchison 3 Indonesia dengan sekitar 33 ribu BTS.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Peran manajemen sumber daya manusia adalah menjalankan fungsi perusahaan, seperti perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan. Data dari PT Zana Telekomunikasi menunjukkan bahwa target pembangunan BTS tidak tercapai dari tahun 2019 hingga 2022. Pada tahun 2018, target tercapai dengan membangun 1250 BTS. Namun, tahun 2019 hanya terealisasi 1050 dari target 1500 BTS, dan tahun 2020 hanya 1200 dari target 1600 BTS. Pada tahun 2021 dan 2022, realisasi BTS mencapai 1350 dan 1500 dari target masing-masing 1800 dan 1900 BTS. Penurunan ini disebabkan oleh pandemi COVID-19 yang menghambat banyak pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang memadai, karena mereka merupakan sumber daya yang akan melaksanakan tugas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berfokus pada jangka panjang dan berbeda dengan pelatihan untuk pekerjaan tertentu. Departemen sumber daya manusia harus mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja baru dengan membekali karyawan yang sudah ada. Ketika karyawan merasa memiliki karir yang berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja. Data prasurvei di PT Zana Telekomunikasi menunjukkan bahwa hanya 57% karyawan yang menjawab "Ya" untuk kepuasan pengembangan sumber daya manusia, sementara 43% menjawab "Tidak." Pengembangan yang baik memungkinkan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai target. Dengan dukungan karyawan dalam melaksanakan tugas, perusahaan dapat mencapai tujuannya dan mengoptimalkan potensi karyawan.

Motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Dengan dukungan penuh dari karyawan, pencapaian tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Tingginya motivasi karyawan membuat mereka lebih giat dalam bekerja, sedangkan motivasi yang rendah menyebabkan semangat bekerja menurun, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan tugas. Faktor seperti gaji masih menjadi kendala, terutama dalam memenuhi kebutuhan primer. Perusahaan juga harus memperhatikan aspek pengembangan karir agar karyawan terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Data motivasi di PT Zana Telekomunikasi menunjukkan bahwa fasilitas motivasi yang diberikan perusahaan belum

sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan. Pada tahun 2018, banyak aspek seperti jaminan hari tua, kepastian kerja, dan hubungan baik antar rekan kerja belum terwujud. Motivasi kerja semakin menurun dari tahun 2020 hingga 2022, dengan beberapa aspek masih belum mampu meningkatkan motivasi karyawan secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok.

KAJIAN LITERATUR

Pengembangan Sumber Daya Manusia

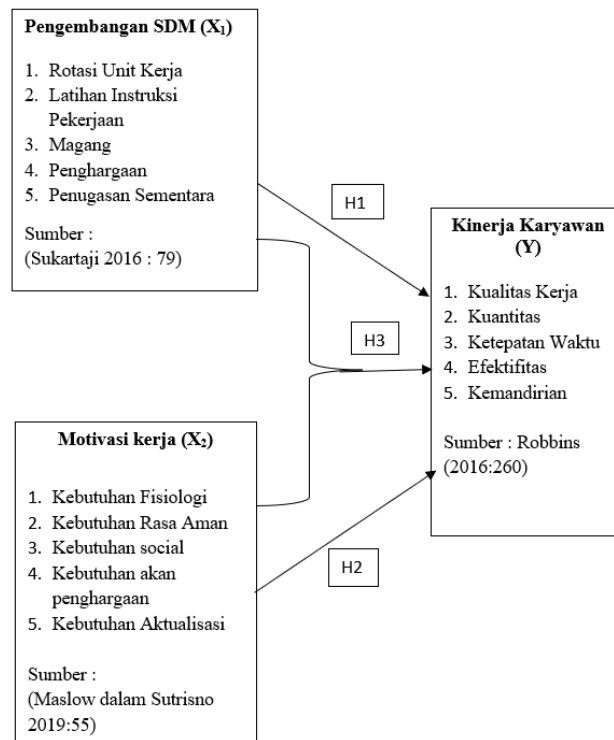
Menurut Werner & DeSimone (2022) Pengembangan SDM adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi. Ini melibatkan pelatihan, pengembangan karier, dan peningkatan pengalaman kerja, yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu dan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Noe (2021) Pengembangan SDM didefinisikan sebagai rangkaian aktivitas yang sistematis dan terorganisasi untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pertumbuhan karier mereka, sekaligus memenuhi kebutuhan strategis organisasi. Fokus utamanya adalah pada pembelajaran sepanjang hayat dan kesiapan karyawan untuk perubahan.

Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016: 190) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Ryan & Deci (2020) Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi karyawan untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup kebutuhan untuk mencapai prestasi, mendapatkan penghargaan, dan mencapai kepuasan pribadi dalam lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kasmir (2016: 182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017: 138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Dari uraian tentang kinerja, kinerja merupakan hasil dari beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan setiap individu dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Namun perusahaan atau organisasi harus memiliki ukuran atau target terhadap kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya atau sering disebut dengan target.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok
- H2: Diduga ada pengaruh motivasi kerja Kinerja karyawan pada PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok
- H3: Diduga ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan terhadap PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Zana Telekomunikasi Indonesia, Jalan Tumaritis Raya 1 No. 1 RT.03/01 Cimanggis, Kota Depok. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok yang berjumlah 73 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel penelitian ini berjumlah 73 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert : Sangat Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu-ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Tingkat signifikan yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05(5%) karena dinilai cukup mewakili pengaruh antara kedua variabel dan merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial. Tingkat signifikan 0,05 artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.262	1.649		5.011	<,001
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.628	.071	.726	8.892	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat perhitungan regresi linier sederhana, sehingga dapat disusun persamaan sebagai berikut : $Y = 8,262 + 0,628 X_1$ Dari persamaan diketahui nilai konstanta sebesar 8,262 artinya apabila Pengembangan Sumber Daya Manusia itu sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sama sebesar 8,262. Setelah itu koefisien Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,628 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,628.

Tabel 2. Hasil Uji analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.534	1.505		1.684	.097
Motivasi Kerja	.810	.060	.849	13.529	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

$Y = 2,534 + 0,810 X_2$ Dari persamaan diatas diketahui nilai konstanta sebesar 2,534 artinya apabila Motivasi Kerja itu sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sama sebesar 2,534. Setelah itu koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,810 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,810.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.426	1.402		1.017	.313
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.257	.066	.297	3.909	<,001
Motivasi Kerja	.624	.072	.654	8.623	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah

Dari tabel 5 diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1,426 + 0,257 X_1 + 0,624 X_2$

- Konstanta (a) sebesar 1,426 menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja dianggap konstanta maka hasil Kinerja Karyawan adalah 1,426.
- Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,257 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,257. Koefisien bernilai positif

artinya terjadi hubungan positif antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Pengembangan Sumber Daya Manusia maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.

- c. Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,624 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,624. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi pada tabel 4 diatas, nilai koefisien korelasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) sebesar 0,726. Hal ini mengandung arti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) mempunyai pengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena berada dititik antara 0,60 sampai 0,799.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.849**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : output SPSS Versi 25. Data diolah

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi pada tabel 5 diatas, nilai koefisien korelasi Motivasi Kerja (X₂) sebesar **0,849**. Hal ini mengandung arti bahwa Motivasi Kerja (X₂) mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Kerja (Y) karena berada dititik antara **0,80** sampai **1,00**.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.764	3.84600

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,771. Hal ini mengandung arti bahwa Pengembangan Sumber

Daya Manusia (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berada dititik antara 0,60 sampai 0,799.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.520	5.48401

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan pada tabel 7 diatas diperoleh koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,527 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,527 \times 100\% = 52,70\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh sebesar 52,70% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 47,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.717	4.21500

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan pada tabel 8 diatas diperoleh koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,720 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,720 \times 100\% = 72,00\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 72,00% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 28,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.764	3.84600

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan pada tabel 10 diaats diperoleh koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,771 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,771 \times 100\% = 77,10\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 77,10% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 22,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Apabila H_0 diterima maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial Antara variabel independen terhadap variabel dependen. sedangkan apabila H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	10.331	1.897		5.447	<,001
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁)	.600	.081	.659	7.385	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan paa tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil Uji t (Parsial) menunjukkan nilai Signifikansi (Sig.) pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) sebesar **0,001**, karena nilai Sig. **0,001 ≤ 0,05** maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Kerja (Y). Rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 73-2-1) = (0,025:70) = 1,994$. Berdasarkan hasil output diatas diketahui t_{hitung} Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) sebesar **7,385**. Karena nilai t_{hitung} **7,385 ≥ t_{tabel} 1,994**, maka dengan ini disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	3.883	1.287		3.016	.004
Motivasi Kerja (X ₂)	.839	.052	.886	16.071	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan paa tabel 12 diaatas dapat disimpulkan bahwa hasil Uji t (Parsial) menunjukkan nilai Signifikansi (Sig.) pada variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar **0,001**, karena nilai Sig. **0,001 ≤ 0,05** maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Kerja (Y). Rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 73-2-1) = (0,025:70) = 1,994$. Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar **16,071**. Karena nilai t_{hitung} **16,071 ≥ t_{tabel} 1,994**, maka dengan ini disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3946.851	2	1973.425	131.789	<,001 ^b
Residual	1048.190	70	14.974		
Total	4995.041	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁)

Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan pada tabel 13 diatas dapat diketahui nilai (Sig.) adalah sebesar $0,001 ≤ 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil dari output pada tabel 13 diatas dapat

diketahui nilai F_{hitung} 131,789 karena nilai F_{hitung} $131,789 \geq F_{tabel}$ 3,13, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji statistik regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 8,262 + 0,628 X_1$ dengan nilai koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,771 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,771 \times 100\% = 77,10\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh sebesar 77,10% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 22,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 7,385 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai t_{hitung} 7,385 $\geq t_{tabel}$ 1,994 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok. Pada contoh penelitian terdahulu yang peneliti ambil didapatkan hasil, Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO dengan nilai koefisien korelasi 0,451, koefisien determinasi 20,3%, dan membentuk persamaan regresi $Y = 19,51 + 0,955 X_1$.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 2,543 + 0,810 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,720 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,720 \times 100\% = 72,00\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 72,00% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 28,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 16,071 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t_{hitung} 16,071 $\geq t_{tabel}$ 1,994 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok. Pada contoh penelitian terdahulu yang peneliti ambil didapatkan hasil, Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO, nilai koefisien korelasi 0,646 dan koefisien determinasi 41,8%, dan membentuk melalui persamaan regresi $Y = 26,391 + 0,963 X_2$.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji statistik regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,426 + 0,257 X_1 + 0,624 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,771 maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,771 \times 100\% = 77,10\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 77,10% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 22,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 131,789 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai F_{hitung} 131,789 $\geq F_{tabel}$ 3,13 maka dengan demikian bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zana Telekomunikasi Indonesia Depok. Pada contoh penelitian terdahulu yang peneliti ambil didapatkan hasil, Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO dengan nilai koefisien korelasi 0,691 dan

koefisien determinasi 47,8%, dan membentuk persamaan regresi $Y = -1,577 + 0,552 X_1 + 0,831 X_2$

KESIMPULAN

Persamaan $Y = 8,262 + 0,628X_1$ dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,771$ menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh 77,10% terhadap Kinerja Karyawan, sementara 22,90% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruhnya signifikan dengan thitung 7,385 > ttabel 1,994 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Persamaan $Y = 2,534 + 0,810X_2$ dengan $R^2 = 0,720$ menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh 72,00% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 28,00% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruhnya signifikan dengan thitung 16,071 > ttabel 1,994 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Persamaan $Y = 1,426 + 0,257X_1 + 0,624X_2$ dengan $R^2 = 0,771$ menunjukkan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh 77,10% terhadap Kinerja Karyawan, dengan 22,90% dipengaruhi faktor lain. Secara simultan, pengaruhnya signifikan dengan Fhitung 131,789 > Ftabel 3,13 dan signifikansi $0,001 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. F., & Hasti, N. (2018). Sistem Informasi Penjualan Sandal Berbasis Web. *Jurnal Teknologi dan Information*, 8(1), 67-72.
- Ardhani, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pln Batam. *Jurnal Dimensi* 8.2, 372-385.
- Aswati, Mulyani, Siagian, & Syah. (2015). Peranan Sistem Informasi Dalam Perguruan Tinggi. *Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 79-86.
- Carolina, I., & Supriyatna, A. (2018). Penerapan Metode Extreme Programming Dalam Perancangan Aplikasi Perhitungan Kuota Sks Mengajar Dosen. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, Vol. 3(No. 1), 106-113.
- Darmawan, D., & Fauzi, K. N. (2013, September). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Enterprise, J. (2009). *Photoshop for The Best Advertising Design*. Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Epi Parella, A. T. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Saburai*, 261-270.
- Fajar Anugerah. (2009). Pengertian Cat, Komponen Penyusunan Cat, Jenis-jenis Cat, Kualitas Cat. <http://hunterscience.com/2011/06/pengertiancat.html>. diakses pada 25 Januari 2017. (diakses 29 Mei 2021).
- Ferdika, M., & Kuswara, H. (2017). Sistem Informasi Penjualan Berbasis Web Pada PT Era Makmur Cahaya Damai Bekasi. *Information System For Educators And Professionals: Journal of Information System*, 1(2), 175-188.
- Hakim, & Lukmanul. (2004). *Cara Cerdas Menguasai Layout, Desain dan Aplikasi Web*. PT Elex Media Komputindo Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Multi Presindo.
- Handinata, G. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen TSM*, 185-194.

- Harahap, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Lardinois, F. (2015). Microsoft Launches Visual Studio Code, a Free Cross-Platform Code Editor for OS X, Linux and Windows.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Monalis, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kombos Tendean. *e-jurnal unsrat*, 279-284.
- Mulyani. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Abdi Sistematika.
- Nugroho, & Bunafit. (2013). *Dasar Pemograman Web PHP – MySQL dengan Dreamweaver*. Yogyakarta: Gava Media.
- P, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Teori, Konsep dan Alfabeta.
- Pangestu, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (hubungan antar manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawasan Obat dan Makanan Kota Medan. *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1-10.
- Prasetyo, Heri, M., Asnawanti, & dkk. (2015). Sistem Informasi Nilai Mahasiswa Berbasis SMS Gateway pada Fakultas Pertanian Universitas Bengkulu. *Jurnal Media Infotama*, Vol. 5(No. 1), 11-20.
- Pressman, R. S. (2010). *Software Engineering : a practitioner's approach*, McGraw-Hil. New York.
- Rayahu, S., Yusup, M., & Dewi, S. P. (2015). Perancangan Aplikasi Absensi Peserta Bimbingan Belajar Berbasis Web Dengan Menggunakan Framework Yii. *Jurnal CCIT*, Vol. 9(No. 1), 54.
- Rohayati, T. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reindo. *Jurnal Manajemen*, 1-15.
- Rosa A. S., & Shalahuddin, M. (2013). *Modul Pembelajaran Rekayasa dan Berorientasi Objek*. Bandung: Penerbit Modula.
- Rosadi, D., & Subarya, N. N. (2018). PERANCANGAN SISTEM PENJUALAN BERBASIS WEB. *JURNAL Computech & Bisnis*, 12(12), 154-161.
- Sari , D. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 224-228.
- Satzinger, Jackson, & Burd. (2010). *System Analysis and Design with The Unified*. USA: Course Technology, Cengage Learning.
- Siregar, V. M. M. (2018). Sistem Informasi Pembelian Dan Penjualan Pakaian Pada Galoenk Distro Pematangsiantar. *JurTi (Jurnal Teknologi Informasi)*, 1(2), 219-227.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* , 77-84.
- Suparno, E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Air Manado.
- Taufiq. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.