

**PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV (PERSERO)
CABANG TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR**

Nur amaliah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Nuramaliah2730@gmail.com

Abstrak: Pengaruh Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PELINDO IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar sebanyak 126 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*, sehingga didapatkan 55 orang yang dijadikan sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana yakni $Y = 16,193 + 0,510X$, dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung sebesar $4,042 > t\text{-tabel } 1,674$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun nilai *R Square* sebesar 0,236 angka ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 23,6% adapun sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja karyawan.*

Abstract: The Influence of Human Resource Development Programs on Increasing Employee Motivation at PT. PELINDO IV (Persero) Makassar Container Branch Terminal. The purpose of this study was to determine the effect of Human Resource Development Programs on Increasing Employee Motivation at PT. PELINDO IV (Persero) Makassar Container Terminal branch. The population in this study were all permanent employees of PT. PELINDO IV (Persero) Makassar Container Terminal branches totaling 126 people. Sampling in this study used a stratified random sampling technique, so that 55 people were sampled. The data used are primary data and secondary data obtained using interview techniques and questionnaires. The results of the research after processing the data with SPSS.21 show that there is a positive influence between the Human Resource Development variable (X) on the Employee Work Motivation variable (Y), which can be shown through a simple regression equation, namely $Y = 16.193 + 0.510X$, and has a significant effect. with a t-count value of $4.042 > t\text{-table } 1.674$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. The R Square value is 0.236, this figure shows that the Human Resource Development variable in this study has an effect of 23.6% while the remaining 76.4% is from other variables not examined in this study.

Keywords: *human resource development, employee work motivation*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pula yang mengatur tenaga kerja yang ada dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan yang telah diharapkan dapat terwujud. Sumber daya manusia juga merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena hal itu merupakan aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Oleh sebab itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan motivasi kerja karyawannya agar semua karyawan memiliki produktivitas yang optimal dan pada akhirnya tujuan perusahaan juga bisa tercapai. Sehubungan dengan hal itu, maka diperlukan program pengembangan sumber daya manusia baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi itu sendiri.

Menurut Krisdianto dan Nurhaji (2017) Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang, sehingga dengan demikian pengembangan sumber daya

manusia memberi peluang terhadap peningkatan motivasi karyawan agar dapat berperan dalam instansinya.

Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan jenjang karir dan jabatan para karyawan akan menumbuhkan dorongan dalam diri setiap individu karyawan untuk terus berkembang dan tentunya bekerja lebih baik lagi dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dorongan dalam diri tersebut yang biasa dikenal dengan istilah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang nantinya dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya serta mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan Supervisor Senior bagian Sumber Daya Manusia dan Tata Usaha Perusahaan yang menyatakan bahwa, karyawan rata-rata memiliki motivasi kerja yang baik saat bekerja, namun terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi kurang dalam menjalankan pekerjaan. (Parsi Idris S.E, wawancara, 14 Agustus 2020).

Namun beliau juga menambahkan bahwa terdapat kepribadian karyawan yang tidak proaktif diperusahaan sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan adanya karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan beberapa pekerjaan baru sehingga menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan (Parsi Idris S.E, wawancara, 14 Agustus 2020).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, Perusahaan masih perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya dengan melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap

tugas-tugasnya. Berdasarkan data program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh PT. PELINDO IV (Persero), terdapat 47 program pengembangan yang telah terlaksana. Program pengembangan ini diikuti sebanyak 126 karyawan tetap PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar, baik diklat maupun non-diklat. Setiap karyawan dapat mengikuti berbagai program pengembangan sesuai dengan kebutuhan jabatan/pekerjaan masing-masing.

Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar mendukung upaya peningkatan motivasi serta kinerja karyawan dengan mengikutsertakan dan melaksanakan berbagai program pengembangan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawainya.

KAJIAN LITERATUR

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2009 : 69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendapat lain dari Notoatmodjo (1998:2) ada dua pengertian pengembangan sumber daya manusia. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu 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.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012:62) pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari

pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (1998 : 8) Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan.

a) Faktor Internal

Meliputi keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari:

- Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
- Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.
- Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.
- Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

b) Faktor Eksternal

Agar organisasi dapat menjalankan misi dan tujuannya, maka harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari:

- Kebijakan pemerintah, seperti : undang-undang, peraturan pemerintah, SK menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

- Sosio-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.

- Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

- Pandemic, seperti : Covid-19 yang mempengaruhi seluruh aktifitas perekonomian saat ini, sehingga setiap orang dituntut untuk mengembangkan kemampuan baru agar dapat beradaptasi melakukan perubahan, dengan kreatifitas dan kegigihan untuk membuat cara-cara yang dilakukan relevan dengan perubahan yang terjadi.

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses pengembangan (*development*) sumber daya manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilakukan melalui kegiatan non-diklat (kegiatan pengembangan yang dilakukan secara mandiri maupun secara organisasi) serta promosi jabatan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis (Notoatmodjo, 2003:6).

a) Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mngembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Notoatmodjo (1998:27), pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi disebabkan beberapa alasan. Pertama, sumber daya

manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut (*the right man on the right place*). Kedua, dengan adanya kemajuan ilmu teknologi maka jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut. Ketiga, promosi sebagai salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia harus diberikan kepada pegawai yang telah memiliki kecakapan untuk jabatan yang lebih tinggi. Keempat, dimasa pembangunan ini organisasi-organisasi, baik pemerintah maupun swasta, merasa terpanggil untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan atau pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisisensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

b) Kegiatan non-diklat

Banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara mandiri dapat berupa:

- Membaca buku teks, referensi dan media cetak lainnya
- Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, video, atau media proyeksi lainnya.
- Mendengar siaran radio, kaset, atau media terekam lainnya
- Melalui computer dan internet
- Menulis buku, referensi ataupun artikel

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diorganisasi oleh suatu instansi berupa: lokakarya/*workshop*, seminar, simposium, pameran (*expose*), studi banding, wisata karya.

c) Promosi

Moenir (1993:173) mengemukakan bahwa pentingnya promosi bagi karyawan adalah sebagai perangsang yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Promosi adalah perubahan kedudukan seorang karyawan dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan

yang lebih tinggi keadaan semula baik dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilannya.

Pada PT.PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar sendiri, promosi lebih berarti kepada perubahan ke jabatan yang lebih baik, daripada menggunakan istilah kenaikan pangkat yang lebih umum digunakan pada susunan organisasi negara. Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang karyawan pada perusahaan kemudian dapat digunakan sebagai dasar penggajian.

Motivasi Kerja Karyawan

Pengertian Motivasi

Menurut Robins (2008:78) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi kerja pegawai

Hodges dan Luthans dalam Handoko (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif. Menurut Luthans dalam Handoko (2005) motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan.

Teori Motivasi Kerja

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland dalam Sutrisno (2012:128-129), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Saydam (2000:370-371) mengatakan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab.

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara sistematis, artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan didalam organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan keahliannya serta memperlihatkan bahwa karyawan tersebut berharga bagi organisasi (Robbins, 2002; Price, 2003).

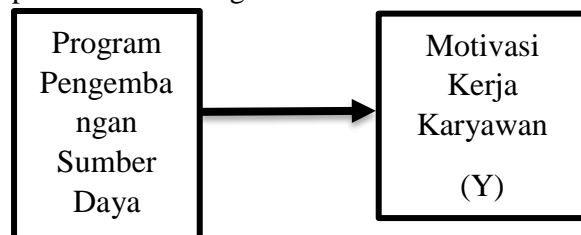
Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Rivai, 2005:455).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan motivasi serta kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Maka dengan demikian diharapkan akan tampak pengaruh penerapan program pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar dalam mencapai kinerja yang baik untuk perusahaan. Jika kinerja pegawai yang sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik.

Kerangka Pikir

Umar (2010:64) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah riset.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X), yang akan diuji apakah variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) dilihat dari bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya. Sehubungan dengan pengertian yang telah diuraikan di atas yaitu pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan motivasi karyawan maka penulis mengemukakan suatu hipotesis. Adapun hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho : program pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.

Ha : program pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

Variabel bebas atau variabel independen, menurut Sugiyono (2011:61) variabel bebas adalah “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia.

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:61). Variabel terikat pada penelitian ini yaitu motivasi kerja.

Skala pengukuran dilakukan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2006:88), skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Penelitian ini menggunakan skala likert yang dimodifikasi dalam 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban.

Modifikasi skala likert menurut Hadi (1991:19-22) dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan jawaban atau memberi jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori SS-S-TS-STTS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau tidak setuju.

Maka dalam penelitian ini dengan menggunakan empat alternative jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Responden dapat memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan keadaan subjek.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar yaitu 126 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Proportional Random Sampling. Teknik ini dilakukan mengingat pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar terdiri dari banyak bagian. Untuk mendapatkan hasil yang representatif, maka akan diambil sampel dari masing-masing bagian sesuai dengan perimbangan jumlah mereka di dalam PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.

Rumus Slovin dalam Umar (2008:141) untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 126 orang, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{126}{1+126(0.1)^2}$$

$$= \frac{126}{2,26}$$

= 55,75 : disesuaikan peneliti menjadi 56 responden

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang dari seluruh total karyawan tetap PT.PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, sistematis sehingga lebih mudah diolah. Sebelum instrument digunakan terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen.

Pada penelitian ini alat ukur berupa kuesioner diuji coba terlebih dahulu pada responden uji coba. Hasil uji coba dilakukan uji korelasi antara skor item dengan skor total dengan menggunakan teknik *product moment*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor rata-rata X

Y = Skor rata-rata Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat variabel Y

Pengukuran dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk mengetahui valid tidaknya suatu butir soal maka koefisien korelasi tiap butir tersebut dikonsultasikan dengan table r *Product Moment* dengan taraf signifikansi 5 %. Dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005) uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam penggunaannya.

Pengujian reliabilitas dengan bantuan *spss for windows realeas* menggunakan metode *cronbach's alpha* maka r hitung diwakili oleh nilai *alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka kuisisioner yang diuji terbukti reliabel.

Teknik Analisis Data

A. Uji Prasyarat

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan

dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-*rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

B. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Regresi linier sederhana ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (variabel independen X) terhadap motivasi

kerja (variabel dependen Y) pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Rumus yang digunakan untuk menghitung regresi linier sederhana adalah :

$$\text{Rumus : } Y = a + bX$$

Dimana :

Y : variabel independen (Motivasi Kerja Karyawan)

a : konstanta

b : koefisien variabel independen

X : variabel dependen (Pengembangan SDM)

C. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Dan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2014:126) untuk mendapatkan nilai korelasi (R) variabel X dan Y serta nilai korelasi determinasi (R Square). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan sebagai berikut :

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-0,1000	Sangat kuat

Tabel 3.4 Pedoman memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Sumber: Sugiyono (2014:192)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1	0,733	0,266	Valid
X.2	0,713	0,266	Valid
X.3	0,743	0,266	Valid
X.4	0,672	0,266	Valid
X.5	0,347	0,266	Valid
X.6	0,554	0,266	Valid
X.7	0,676	0,266	Valid
X.8	0,707	0,266	Valid
X.9	0,322	0,266	Valid
X.10	0,460	0,266	Valid

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel (X)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,599	0,266	Valid
Y.2	0,622	0,266	Valid
Y.3	0,573	0,266	Valid
Y.4	0,665	0,266	Valid
Y.5	0,638	0,266	Valid
Y.6	0,585	0,266	Valid
Y.7	0,681	0,266	Valid
Y.8	0,677	0,266	Valid
Y.9	0,761	0,266	Valid
Y.10	0,449	0,266	Valid

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,266, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,796	Reliabel
Motivasi Kerja	0,821	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,796 dan variabel motivasi kerja karyawan sebesar 0,821 lebih besar dari 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel atau handal untuk diuji.

Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

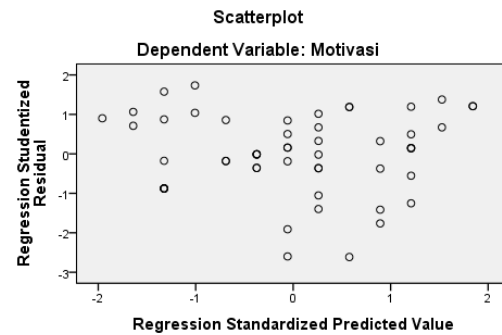
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000 Std. Deviation 2.901402
Most Extreme Differences	Absolute .101 Positive .064 Negative -.101
Kolmogorov-Smirnov Z	.749
Asymp. Sig. (2-tailed)	.629

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed) Unstandardized Residual* sebesar 0,629 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, menggunakan cara melihat grafik *scatterplot* pada output SPSS. Berikut hasil output grafik *Scatterplot* SPSS :



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.193	4.333		3.737	.000
Pengembangan SDM	.510	.126	.485	4.042	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis diatas, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dalam kasus ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,193 + 0,510 X$$

Persamaan regresi linear sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 16,193, artinya apabila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia tetap, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 16,193.
2. Nilai koefisien regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia 0,510, tingkat signifikansi uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan secara signifikan akan meningkat

sebesar 51%, jika Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 1%.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.12 *Hasil Uji Parsial (Uji t)*

Model	T	Sig.
(Constant)	3.737	.000
1 Pengembangan SDM	4.042	.000

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu nilai t-hitung variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 4.042 lebih besar dari t-tabel 1,674 dengan taraf signifikansi 0,000 taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar.

2. Uji Determinasi (R^2)

Tabel. 4.13 *Hasil Uji Determinasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.236	.221	2.92865

Berdasarkan tabel diatas pada kolom koefisien korelasi (R) sebesar 0,485 berada pada interval koefisien antara 0,40 – 0,599 yang berarti bahwa hubungan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan pada kolom koefisien determinasi (*R Square*) ditemukan nilai

sebesar 0,236 atau 23,6%. Artinya, kemampuan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) mempengaruhi variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 23,6%, adapun sisanya sebesar 76,4% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar, dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar yang pernah mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dengan jumlah sampel 55 responden, dengan karakteristik yang dibagi menjadi 3 yakni, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir.

Pada variabel program pengembangan sumber daya manusia (X) terdiri dari 3 indikator penelitian yaitu; kegiatan pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat dan promosi. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja karyawan (Y) terdiri dari 5 indikator diantaranya; tanggung jawab, kerja keras, prestasi, keterampilan dan kemandirian.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yakni diperoleh nilai t-hitung variabel pengembangan sumber daya manusia lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yang berarti variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Sehingga untuk hipotesis yang berbunyi “diduga variabel program pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja

karyawan” dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh pada tingkat motivasi individunya. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang baik maka akan sangat membantu pekerjaannya diperusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana memperoleh nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,485 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,236. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh variabel program pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar berada pada kategori sedang dan terdapat hubungan korelasi positif antara program pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Hal ini dapat kita terima, karena terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di antaranya, pengembangan sumber daya manusia, tingkat pendidikan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan karir, status dan tanggung jawab. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian ini, kegiatan pengembangan yang dilakukan baik diklat, kegiatan non-diklat, dan promosi ternyata memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.

Berdasarkan pada teori-teori hubungan antara sumber daya manusia terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan teori menurut Simamora (2005:120) didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan sukses dalam posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan sumber daya manusia yang

dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab dimasa mendatang. Dengan kata lain pengembangan sumber daya manusia penting untuk dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal serupa dikemukakan Krisdianto dan Nurhajati (2017) dimana pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Selain itu terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2012) dalam jurnal Ekonomi dan Keuangan yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank SULSELBAR” menyatakan bahwa “Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis empat yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, terbukti dan diterima”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Program pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan maka motivasi kerja karyawan secara individu akan meningkat sehingga akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Saran

1. Bagi Perusahaan PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar

Program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan atau dijalankan harus lebih ditingkatkan lagi agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan yang mereka miliki dan pemberian materi harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan bekerja secara optimal. Karyawan sebaiknya meningkatkan motivasi kerja mereka agar dapat menunjang kinerja yang lebih maksimal dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan serta wawasan mereka melalui kegiatan-kegiatan pengembangan yang diberikan. Karyawan diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai harus di tingkatkan oleh perusahaan dan dari rekan kerja agar karyawan semakin termotivasi untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk menganalisis faktor-faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan karir, status dan tanggung jawab yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar agar penelitian ini dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Qomaruddin (2014). *Pengaruh Keyakinan Diri dan Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Balai Besar Veteriner (BBVET) Wates Yogyakarta*. Skripsi Program Sarjana. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bintaro, Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, Faustino Cordoso (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gujarati, D.N (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C*. Buku 2. Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno (1991). *Metode Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani.T. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman & Husnan.S. (2004). *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFPE.
- Krisdianto, Bayu & Nurhajati (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*. JIMMU. Vol II, No 2, hal 85.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A.S (1993). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Murti dan Wahyuni (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____ (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paseng, Muh Sofyan Anugrah (2013). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Di Makassar. Skripsi Progam Sarjana, Makassar : Universitas Hasanuddin.

- Pratama (2015). *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Takalar. Skripsi Program Sarjana. Makassar: STIEM Bongaya.*
- Rivai, V (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.*
- Robins, Stephen P (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.*
- Santoso, Singgih (2012). *Statistik Parametrik. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.*
- Saydam, Gouzali (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Jakarta: Penerbit Djambatan.*
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi revisi. Bandung: PT. Refika Aditama.*
- Simamora (2005). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Malang: FISIP Press.*
- Singarimbun, Masri (1995). *Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3S*
- Sugiyono (2001). *Metode Penelitian. Bandung: CV Alfa Beta.*
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.*
- Sutrisno, Edy (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.*
- Umar, Husein (2002). *Metodologi Penelitian. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.*
- Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.*