



## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Prasetyo Wibowo<sup>1</sup>, Fitri Kartika<sup>2</sup>, Sri Wanti Nasution<sup>3</sup>, Fauzan Azim<sup>4</sup>, Abdul Rasyid M.S<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Darma

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen Industri Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia

<sup>5</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author: [prasetyo@fe.uisu.ac.id](mailto:prasetyo@fe.uisu.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

### Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia;

Motivasi Instrinsik;

Kinerja Pegawai.

### Keyword:

Human Resource;

Intrinsic Motivation;

Employee Performance.

### ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PT Berkat Sinar Sentosa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PT Berkat Sinar Sentosa. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Berkat Sinar Sentosa yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Berkat Sinar Sentosa. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Berkat Sinar Sentosa. Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Berkat Sinar Sentosa.

### ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how the influence of human resource development and intrinsic motivation on the performance of PT Berkat Sinar Sentosa employees. The purpose of this research is to find out and analyze the influence of human resource development and intrinsic motivation on the performance of PT Berkat Sinar Sentosa employees. The sample in this study was PT Berkat Sinar Sentosa employees which numbered 50 people. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of this study explained that the development of human resources has a negative and insignificant effect on the performance of PT Berkat Sinar Sentosa employees. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on the performance of PT Berkat Sinar Sentosa employees. Human resource development and intrinsic motivation have a positive and significant effect on the performance of PT Berkat Sinar Sentosa employees.

## **PENDAHULUAN**

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Menurut Jufrizen (2017:28) mengatakan kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinstik). Faktor motivator ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggung jawab motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinstik). Faktor motivator ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggung jawab

## **KAJIAN LITERATUR**

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja menurut Bernadine (2017:77) sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian. Rachmawati (2018:50) mengemukakan bahwa pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan pegawai yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan pegawai baru. Jika pegawai yang dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal.

Menurut Richardson (2016:162), indikator pengembangan sumber daya manusia adalah: (1) Efektivitas pengembangan profesional pada kebutuhan pegawai, (2) Efektivitas pengembangan pada tujuan personal, (3) Efektivitas pengembangan pada aspirasi karir. Menurut Nawawi (2016:32) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Adapun indikator dari kinerja menurut Bernadine (2017:77) sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Berkat Sinar Sentosa yang merupakan perusahaan Group Perbankan (Panin Group) yang berlokasi di kantor pusat Bank Panin Medan, Jl. Pemuda No. 16-22 Medan. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada Oktober sampai Desember 2022. sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Berkat Sinar Sentosa yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain: Kuesioner, Wawancara, Observasi, Studi Kepustakaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan: Uji validitas dan reabilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Determinan ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji-t Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.197	2.300		6.174	.000
Pengembangan SDM	-.080	.114	-.076	-.701	.487
Motivasi Intrinsik	.834	.102	.884	8.157	.000

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 20.0, 2022

Dari hasil uji t parsial diatas diperoleh hasil pengembangan SDM nilai  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  yaitu  $(-0,701 < 1,675)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,487 >$  dari  $0,005$  hal ini berarti bahwa pengembangan SDM secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Berkah Sinar sentosa. Motivasi intrinsik memiliki nilai  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$   $(8,157 > 1,675)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 <$   $0,005$ , hal ini berarti motivasi instrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Berkah Sinar Sentosa.

**Table 2. Uji F Simultan**

Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.39	2	386.19	54.163	.000 <sup>b</sup>
	Residual	335.12	47	7.130		
	Total	1107.52	49			

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 20.0, 2022

Dari hasil uji F simultan diatas diperoleh hasil  $F_{hitung}$   $54,163 >$   $F_{tabel}$   $3.19$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$   $0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel pengembangan SDM dan Motivasi Instrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Berkah Sinar Sentosa.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pengembangan SDM secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Berkah Sinar Sentosa, motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Berkah Sinar Sentosa dan variabel pengembangan SDM serta motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Berkah Sinar Sentosa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernadine, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Head Office Pt X Jakarta Timur*. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Cetakan Kesatu, Jakarta, Alfabeta, 2016
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, hlm. 88.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Kompetitif*, Edisi Keempat, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2016
- Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Haqiqi, R. T. F. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia. *Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Harahap, E. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Harsuko Rinawati, MP, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, cetakan Pratama, Malang Tim UB Press, 2016
- Haryanto dan Mukrodi. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan*. (Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 2
- Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta, STIE-YKPN 2016
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cetakan kesatu, Jakarta: CV Alfabeta, 2013
- Komaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Bandung, Balai Pustaka 2016
- Kusdyah Rachmawati Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Mandar Maju, 2018
- Malik, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Instrintik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan* (Doctoral dissertation).
- Mangkunegara, Anwar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Roskaryana. Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Hadari (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Richardson, J. J. (2016). *The value of human resource certification institute professional certification for HR employees and HR employers*. Northcentral University.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 13.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2016). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. *Human Resources Management, 12th edition*. South Western : Penerbit Mason, 2018
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Selviana, Nur. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. (Skripsi: UMM)
- Simanjuntak Payaman, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Edisi Pertama, Jakarta, Selembah Empat, 2015\
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

- Sudirman, S. (2019). *The Effect Of Leadership, Work Environment And Motivation On Jobstatisfaction Of Civil Servants At The Office Of The Regional Planing And Development Agency Sungai Penuh City. Jurnal Administrasi Nusantara Maha, 1(2), 77-102.*
- Sugiyono . 2012. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, hlm.*
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sutrisno. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.*
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Yusniar, Y. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 17(1), 85-104.*