

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur)

**PAULUS PABALA
19410087**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Guna Memenuhi Sebagian Dari
Persyaratan-Persyaratan untuk Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA
KUPANG
2024**

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur)**

PAULUS PABALA
19410087



Menyetujui

Pembimbing I


Alra F. Sijoen, SE., MM
NIDN: 0831018301

Pembimbing II


Maromi Meclin Mbate, SE., M.Sc
NIDN: 0804087601

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur)

PAULUS PABALA
19410087



**Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Pada Tanggal 26 Juni 2024**

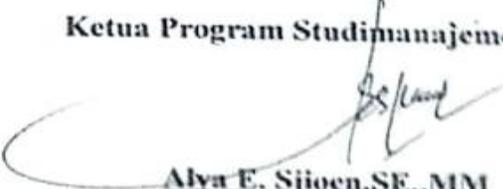
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Penguji Utama	Hermyn B. Hina, SE.,M.Si	
Penguji Anggota	Jofret U. S. Peku Djawang, S.AB.,MM	
Penguji Anggota	Alya E. Sjioen, SE.,MM	
Penguji Anggota	Maromi Merlin Mbate, SE.,M.Sc	

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen


Dekan Fakultas Ekonomi
Hermyn B. Hina, SE.,M.Si
NIDN: 0825056801


Ketua Program Studi Manajemen
Alya E. Sjioen, SE.,MM
NIDN: 0831019301



UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG

FAKULTAS EKONOMI

Jln. Adisucipto Oesapa- Kupang

SURAT PERNYATAAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : paulus pabala

NIM :19410087

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul “pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln. Persero unit induk wilayah NTT.” Yang diusulkan dalam skema penelitian Skripsi untuk tahun akademik 2023/2024 bersifat original dan belum pernah diteliti oleh peneliti lain/peneliti sebelumnya.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidakssuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Kupang,20 Juli 2024

Yang menyatakan

Mahasiswa



Paulus Pabala
NIM: 19410087



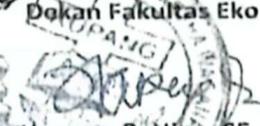
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. Adisucipto Telp (0380) 881313 Oesapa Kupang

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Senin Tanggal 26 Juni 2024 telah dilaksanakan Ujian Skripsi tingkat Sarjana (S1) atas nama:

Nama : Paulus Pabala
TTL : Deke Bisa, 02 Juli 2000
NIM : 19410087
Jurusan/Progdi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT.PLN persero unit induk wilayah NTT)
Pembimbing I : Alya E. Sjoen, SE.,MM
Pembimbing II : Maromi M. Mbate SE.,M.SC
Dengan hasil sebagai berikut:

Nama Penguji	Status Penguji	Nilai Awal	Bobot	Nilai Akhir
Hermyn B. Hina, SE.,M.Si	Utama	73	X 40%	29,2
Jofret U.S. peku Djawang. S.AB.,MM	Anggota	73	X 20%	14,6
Alya E. Sjoen, SE.,MM	Anggota	78	X 20%	15,6
Maromi M. Mbate SE.,M.SC	Anggota	78	X 20%	15,6
Total Nilai yang diperoleh: 75				
Nilai Aksara: A- (Memuaskan)				

Kupang, 26 Juni 2024
Dekan Fakultas Ekonomi UKAW

Hermyn B. Hina, SE.,M.Si
NIDN: 0825056801

MOTTO

“JANGAN TAKUT GAGAL, TAKUTLAH TIDAK PERNAH MENCOBA”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan yesus kristus atas pernyataan dan cinta kasihnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta dan terkasih Bapak Marten Layara(Alm) Dan Ibu roslina biri tara yang telah melahirkan dan membesarkan penulis dengan penuh cinta kasih yang tulus,. Nene terkasih bangela rawa yang selalu mendoakan dan mendukung penulis Saudara/i Ku Saudara/I tresia peda lauru., dorkas k. dako. marlince b. rawa, kristin beko layara, Simon bolo kula, jefriadin pabala SH, jitra layara, jenal pabala. Keyza djari paulina pabala, yang selalu memberikan motivasi, semangat dan juga dukungan doa kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Seluruh keluarga besar saya yang telah mendoakan dan mendukung penulis untuk meraih cita-cita.
4. Almamater tercinta program studi manajemen, falkutas ekonomi, universitas kristen artha wacana kupang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran tuhan yang maha esah atas berkat dan rahmat, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, namun atas kehendaknya dan dukungan orang – orang disekitar penulis maka skripsi ini dapat terlaksana dengan baik. Dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (persero) UNIT INDUK WILAYAH NTT”** dibuat dalam rangka melengkapi tugas akhir dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Penulis menyadari bahwa terselesaikan skripsi berkat bantuan serta campur tangan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan limpah terimakasih.

1. Bapak Prof. Dr Ir Godlief Frederik Neonufa, MT Selaku Rektor Universitas Kristen Artha Wacana Kupang selaku pimpinan tertinggi di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
2. Ibu Hermyn B. Hina,SE.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
3. Ibu Dr. Damaris Y.Koli,SE.,MP Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
4. Ibu Alya E. Sjoen,SE., MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
5. Ibu Alya E. Sjoen,SE.,MM Selaku Pembimbing I dan Ibu Maromi Merlin Mbate,SE.,M.Sc Selaku Pembimbing II. Atas kerelaan waktu, pikiran, dan tenaga yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Hermyn B. Hina, SE.,M.Si Selaku Penguji I dan Bpk Jofret U.S. Peku Djawang, S.AB.,MM Selaku Penguji II atas kritik dan saran yang diberikan kepada penulis.
7. Bpk Jofret U.S. Peku Djawang, S.AB.,MM Selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah berikan saran – saran dan bantuan selama penulis dibangku kuliah.
8. Dosen–Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah meluangkan waktu dan tenaga, pikiran, serta dorongan dalam memberikan arahan yang bermanfaat bagi penulis selama dibangku kuliah.
9. PT.PLN. persero unit induki wilayah NTT yang telah mengijinkan penulis melakukan penelitian.
10. Bpk alm marten layara dan ibu roslina biri tara yang selalu mendoakan penulis selama kuliah.
11. Yeti hoga yang selalu ada disetiap penulis lemah, dan semua keluarga besar UBU TEDA yang selalu mendoakan serta memberikan semangat pada penulis.
12. Sahabat terbaikku antonius katoda, Yerikson Lebu Gallu, jenistian tada banyo, Obet ama, fredy bero, dan keluarga besar Ipmalaya yang selalu berikan doa dan dukungan.
13. Rekan mahasiswa manajemen angkatan 2019 yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
14. Semua pihak yang tidak penulis sebutkan satu persatu, atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan dalam peneliti ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan yang dimiliki penulis baik itu sistematika penulisan maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata peneliti

berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Kupang, 2024

Penulis

Paulus Pabala

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	7
1.3 Persoalan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Dan Mafaat Penelitian	7
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	7
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Tujuan Pengembangan Sumber daya manusia.....	12

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM	13
2.1.4 Indikator Pengembangan SDM	15
2.1.5 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.1.6 Tujuan Motivasi Kerja.....	19
2.1.7 Indikator Motivasi Kerja	21
2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.9 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.1.10 Tujuan Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Konsep Penelitian	27
2.2.1 Pengembangan SDM.....	27
2.2.2 Motivasi Kerja.....	28
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	30
2.2.4 Kerangka Dasar Berpikir.....	31
2.3 Hipotesis Penelitian	32
2.4.1 Hipotesis Kerja.....	32
2.4.2 Hipotesis Statistik.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Populasi Dan Sampel.....	34
3.1.1 Populasi	34
3.1.2 Sampel.....	34
3.2 Teknik Pengumpulan Data	35

3.3 Indikator Emperik Dan Sekala Pengukuran Konsep	36
3.4 Teknik Pengujian Hipotesis	38
3.5 Teknik Analisa Data	38
3.5.1 Analisa Pendahuluan	38
3.5.2 Analisis Lanjutan.....	39
BAB IV ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS	41
4.1 Gambaran Objek Penelitian	41
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	41
4.1.2 Visi Misi Pt.Pln (Persero)Unit Induk Wilayah Ntt	43
4.1.3 Visi.....	34
4.1.4 Misi	34
4.1.5 Sturuktur Perusahaan	44
4.1.6 Karakteristik Responden.....	45
4.2 Analisis Pendahuluan	47
4.2.1 Kinerja Karyawan	48
4.2.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia	49
4.2.3 Motivasi Kerja	51
4.3 Analisis Lanjutan	53
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
4.3.2 Koefesien Determinasi (R ²).....	54
4.4 Uji Hipotesis	55

4.4.1 Uji T(Uji Parsial)1 Dan 2.....	55
4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	56
4.5 Bahasan Hasil Analisis.....	58
4.5.1 Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.5.3 pengaruh pengembangan sdm motivasi terhadap kinerja karyawan.....	61
BAB V penutup	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Implementasi Teoritis	64
5.3 Impelementasi terapan	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR GAMBAR

2.3 Kerangka Dasar Berpikir	31
4.1.3 Sturuktur Perusahaan	44

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Pengawai	6
3.1 Indikator Emperik Dan Skala Pengukuran Konsep	37
4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	45
4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	45
4.3 Krakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden.....	46
4.4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
4.5 Jawaban Responden Variable Pengaruh Pengembangan Sdm (X1).....	50
4.6 Jawaban Responden Variable Motivasi Kerja (X2).....	51
4.7 Uji Regresi Linear Berganda	53
4.8 Model Summary	55
4.9 Hasil Perhitungan Uji (F).....	57

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat persetujuan ijin penelitian.....	70
2. Surat ijin penelitan	71
3. Kuesioner penelitian	72
4. lampitan foto.....	76

ABSTRAK

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NTT.**

PEMBIMBING I : ALYA E. SJIOEN, SE.,MM

PEMBIMBING II : MAROMI MERLIN MBATE, SE.,M.Sc

**PENULIS : PAULUS PABALA, 19410087 PROGRAM STUDI SI
MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA
WACANA KUPANG.**

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja oleh karna itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam pelaksanaannya sering kali terjadi ketidak sesuaian penempatan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaan yang akan di kerjakan sehingga dari masalah tersebut maka harus dilakukan perusahaan adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara maksimal. Hal ini dipertegas sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh perusahaan agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja yang telah dilaksanakan pada PT.PLN. perseron unit induk wilayah NTT terjadi masalah yang menghambat tercapainya kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan kenyataan pada PT.PLN. perseron unit induk wilayah NTT bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik sukses posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang. karyawan mampu meningkatkan kinerjanya jika karyawan mampu mamaksimalkan kegiatan pengembangan.

Hal ini di pertegas Robert dan Jackson (2002) jika karyawan mengambil lebih banyak aktivitas pengembangan sumber daya manusia maka kinerja akan lebih tinggi lagi.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok, baik berupa prestasi kerja ataupun kreativitas karyawan bekerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan. Yang diterapkan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil y6gang

maksimal seperti tujuan perusahaan yang di harapkan. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja.

Teknik penelitian ini menggunakan kuesioner dalam angket tertutup dengan menggunakan skala 1-10 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut : untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau setuju: sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sangat setuju.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.PLN. (persero) unit induk wilayah NTT . Secara parsial motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.PLN (persero) unit induk wilayah NTT dan secara simultan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.PLN. (persero) unit induk wilayah NTT.

Kata kunci : pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, kinerja karyawan.