

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 seefesien 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, kahlian 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 y6ang

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.