



**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DAN
KUALITAS KERJA KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK
BTPN KC MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

APRILIANI SINAGA

NPM: 1915310131

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN DAN KUALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BTPN TBK KC MEDAN

NAMA : APRILIANI SINAGA
N.P.M : 1915310131
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 05 April 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muháram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr H. Akhmad Taufik, SE., MBA., MM

PEMBIMBING II



Hidayati Purnama Lubis, S.P., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : APRILIANI SINAGA
NPM : 1915310131
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DAN KUALITAS KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BTPN KC MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/memformatkan mengelola, mendistribusikan, dan memublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Apriliani Sinaga)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Apriliani Sinaga
NPM : 1915310131
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 05 April 2024

Yang membuat pernyataan



(Apriliani Sinaga)

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah strategi pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan. Apakah kualitas kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan. Apakah strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan, di mana koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,390 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Kualitas kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan, di mana nilai sebesar 0,438 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan, di mana $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan SDM, Kualitas Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether the HR development strategy partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank BTPN KC Medan. Does the quality of employee work partially have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank BTPN KC Medan. Do HR development strategies and employee work quality simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank BTPN KC Medan. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 16.0 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 43 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The research results show that the HR development strategy partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank BTPN KC Medan, where the regression coefficient shows a value of 0.390 and is significant at $0.001 < 0.05$. The quality of employee work partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank BTPN KC Medan, where the value is 0.438 and is significant at $0.000 < 0.05$. HR development strategies and employee work quality simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank BTPN KC Medan, where F_{count} is $61.604 > F_{table}$ 3.23 and is significant at $0.000 < 0.05$.

Keywords : HR Development Strategy, Employee Work Quality and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Analisis Strategi Strategi Pengembangan SDM Dan Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN KC Medan**”. Peneliti telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Peneliti telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak H. Akhmad Taufik, S.E., M.B.A., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Hidayati Purnama Lubis, S.P., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan

penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua peneliti yakni ayahanda Roni Sinaga dan ibunda Asni Oppusunggu yang telah memberikan bantuan baik morel maupun materiel kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku Cici Ramadhani, Risky Amalia dan Adella Maslebu, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 05 April 2024
Peneliti

Apriliani Sinaga
1915310131

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Perumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
d. Penilaian Kinerja	13
e. Indikator Kinerja	15
2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
a. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
b. Tahapan Strategi Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
c. Metode Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
d. Indikator Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
3. Kualitas Kerja Karyawan	22
a. Pengertian Kualitas Kerja Karyawan	22
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kualitas Kerja Karyawan.....	24
c. Penilaian Kualitas Kerja Karyawan	27
d. Tujuan Penilaian Kualitas Kerja Karyawan	30

e. Indikator Kualitas Kerja Karyawan.....	31
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	37
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional Variabel	39
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	48
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Bank BTPN KC Medan	50
3. Deskripsi Karakteristik Responden	54
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	70
6. Pengujian Asumsi Klasik	74
7. Regresi Linier Berganda.....	78
8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	79
B. Pembahasan	82
1. Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan	82
2. Pengaruh Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	83
3. Pengaruh Strategi Pengembangan SDM dan Kualitas Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	83
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	85
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Bank BTPN KC Medan	3
Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Mengenai Kualitas Kerja Karyawan Pada PT Bank BTPN KC Medan	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1} Perusahaan melakukan perencanaan dan Penyelarasan rancangan karier untuk karyawan	56
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2} Pimpinan mampu mengidentifikasi kelebihan karyawan sebagai karyawan.....	56
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3} Pimpinan memberikan umpan balik untuk meminimalkan kekurangan karyawan.....	57
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4} Perusahaan menyelenggarakan konseling karier untuk kemajuan karier karyawan	57
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5} Perusahaan menyelenggarakan pelayanan informasi karier untuk karyawan.....	58
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6} Perusahaan memberikan arahan dalam menghadapi masalah pekerjaan.....	58
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7} Karyawan senior dan atasan berperan sebagai mentor (pembimbing) karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	59
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8} Karyawan senior dan atasan memberikan dukungan, na sehat dan keteladanan kepada karyawan dalam hal pekerjaan	60
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9} Karyawan mendapat peluang untuk memperluas pengalaman karyawan sebagai karyawan	60
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1} Karyawan dapat menyelesaikan kuantitas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	61
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2} Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.....	61
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3} Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	62
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4} Karyawan menguasai prosedur kerja.....	62
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5} Karyawan memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan	63
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6} Karyawan cepat dalam menerima instruksi kerja	63
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7} Karyawan selalu cepat tanggap terhadap tugas	

	pekerjaan	64
Tabel 4.21	Pernyataan X _{2.8} Karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.....	65
Tabel 4.22	Pernyataan X _{2.9} Karyawan memiliki semangat dalam bekerja.....	65
Tabel 4.23	Pernyataan Y.1 Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	66
Tabel 4.24	Pernyataan Y.2 Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.....	66
Tabel 4.25	Pernyataan Y.3 Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	67
Tabel 4.26	Pernyataan Y.4 Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan Perusahaan.....	67
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5 Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	68
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6 Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.....	68
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7 Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan	69
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8 Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu	69
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9 Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat	70
Tabel 4.32	Uji Validitas X ₁ (Strategi Pengembangan SDM)	71
Tabel 4.33	Uji Validitas X ₂ (Kualitas Kerja Karyawan)	71
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	72
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X ₁ (Strategi Pengembangan SDM)	73
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas X ₂ (Kualitas Kerja Karyawan)	73
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	73
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	76
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.41	Uji Simultan	79
Tabel 4.42	Uji Parsial.....	80
Tabel 4.43	Uji Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN KC Medan.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank BTPN KC Medan.....	50
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	74
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	75
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	77

BAB I

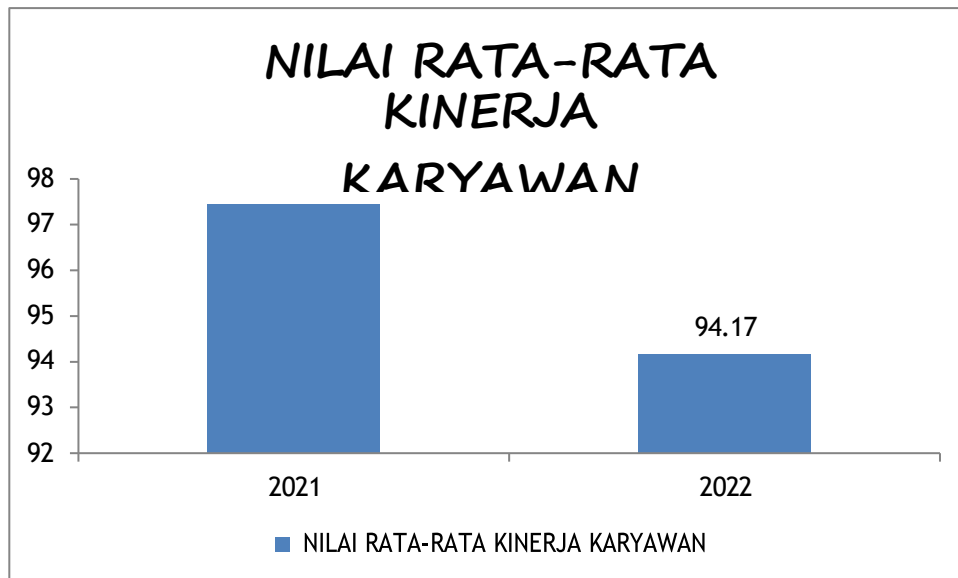
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan selalu mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan kinerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Sutrisno (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan perusahaan untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian dan prioritas atas kinerja karyawan, terutama pada PT Bank BTPN KC Medan.

Berikut ini adalah gambar data kinerja pada PT Bank BTPN KC Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN KC Medan

Sumber: PT Bank BTPN KC Medan (2024)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan rata-rata kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan tahun 2022 sebesar 94.17%. Terdapat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN KC Medan yaitu masalah pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan.

Robbins (2015) menyatakan bahwa manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki dalam

berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan prasurvei terdapat masalah strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank BTPN KC Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Bank BTPN KC Medan

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Perusahaan melakukan perencanaan dan penyesuaian rancangan karier untuk karyawan.	5	25	15	75	20	100
2	Perusahaan menyelenggarakan pelayanan informasi karier untuk karyawan.	4	20	16	80	20	100

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa Perusahaan kurang melakukan perencanaan dan penyesuaian rancangan karier untuk karyawan. Perusahaan kurang menyelenggarakan pelayanan informasi karier untuk karyawan.

Mangkunegara (2015) menyatakan kualitas kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kualitas kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Siagian (2014), dengan adanya kualitas kerja yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan demi kemajuan organisasi. Menurut Winardi (2015), salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan prasurvei terdapat masalah kualitas kerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Mengenai Kualitas Kerja Karyawan Pada PT Bank BTPN KC Medan

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan cepat dalam menerima instruksi kerja	8	40	12	60	20	100
2	Karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	4	20	16	80	20	100

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum cepat dalam menerima instruksi kerja dan karyawan belum mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Strategi Pengembangan SDM Dan Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN KC Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan rata-rata kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan tahun 2022 sebesar 94.17%.
2. Karyawan belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan.

3. Perusahaan kurang melakukan perencanaan dan penyelarasan rancangan karier untuk karyawan. Perusahaan kurang menyelenggarakan pelayanan informasi karier untuk karyawan.
4. Karyawan belum cepat dalam menerima instruksi kerja dan karyawan belum mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

- a. Apakah strategi pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan?
- b. Apakah kualitas kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan?
- c. Apakah strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah strategi pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan.
- c. Untuk mengetahui strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan yang tepat bagi karyawan sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat di bangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu Perusahaan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai analisis

strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan terhadap kinerja kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Panjaitan (2017), yang berjudul: “Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Indojoya Agrinusa”. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan, 1 (satu), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 35 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2024.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PT Indojoya Agrinusa, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Bank BTPN KC Medan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Rivai (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mondy (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Hariandja (2015) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Panggabean (2015) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral. Sutrisno (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Hineló (2022), kinerja adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Hariandja (2015) mengemukakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1) Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan keterampilan kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Kualitas karyawan

Suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

3) Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

4) Pengembangan sumber daya manusia

Proses yang berorientasi masa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan.

5) Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- c) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk evaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar.

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi.

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan.

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakkuratan informasi.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil.

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja.

Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Robbins (2015) menjelaskan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa *performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*. (penilaian kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

- 2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

e. Indikator Kinerja

Hariandja (2015) menyatakan bahwa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Rivai (2015) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan di lingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/karyawan.

- 2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dari hasil karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2019), pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Amstrong (2016), pengembangan adalah proses yang berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Hal ini mengambil bentuk kegiatan belajar yang mempersiapkan orang untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas atau meningkat dan tidak berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan ini.

Menurut Robbins (2015), strategi pengembangan sumber daya manusia atau pengembangan karyawan adalah proses yang berorientasi masa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan.. Dengan pendidikan, kegiatan pengembangan karyawan berusaha untuk menanamkan proses penalaran suara untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan *knowlegde* - daripada menanamkan kumpulan fakta tentang pengajaran keterampilan motorik tertentu, pengembangan lebih fokus pada pertumbuhan pribadi karyawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah desain, lebih berorientasi masa depan dan lebih mementingkan pendidikan daripada pelatihan karyawan

b. Tahapan Strategi Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Amstrong (2016) ada beberapa tahapan perencanaan pengembangan sumber daya manusia antara lain :

1) Analisis situasi saat ini dan kebutuhan pengembangan

Tahapan analisis saat ini dan kebutuhan pengembangan dapat dilakukan sebagai bagian dari proses manajemen kinerja di mana perusahaan menganalisis keadaan dan situasi yang dibutuhkan saat ini dan kebutuhan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

2) Tentukan tujuan

Tahapan tentukan tujuan dapat termasuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saat ini, meningkatkan atau memperoleh keterampilan, memperluas pengetahuan yang relevan, mengembangkan area kompetensi yang spesifik, bergerak melintasi atau ke atas dalam organisasi, mempersiapkan perubahan dalam peran saat ini.

3) Persiapkan rencana aksi

Rencana aksi menetapkan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu akan dilakukan di bawah judul seperti hasil yang diharapkan (tujuan pembelajaran), kegiatan pengembangan,

tanggung jawab untuk pengembangan (apa yang diharapkan individu lakukan dan dukungan yang akan mereka dapatkan dari mereka manajer, departemen SDM atau orang lain), dan waktu. Berbagai kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu harus dimasukkan dalam rencana, misalnya mengamati apa yang dilakukan orang lain, pekerjaan proyek, rencana penggunaan program e-learning dan pusat sumber belajar internal, bekerja dengan seorang mentor, pelatihan oleh manajer lini atau tim pemimpin, pengalaman dalam tugas-tugas baru, pembacaan terpandu, tugas khusus, dan pembelajaran tindakan. Pelatihan formal untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mungkin menjadi bagian dari rencana tetapi itu bukan bagian yang paling penting.

4) *Implement*

Tahapan implementasi adalah tahap di mana pengembangan dapat dilakukan dengan cara menerapkan tindakan yang sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan.

c. **Metode Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Metode pengembangan sumber daya manusia menurut Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

1) Rotasi pekerjaan

Melibatkan memindahkan karyawan ke berbagai posisi dalam organisasi dalam upaya untuk memperluas keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Rotasi pekerjaan dapat

berupa horizontal dan vertikal. Rotasi vertikal tidak lebih dari mempromosikan pekerja ke posisi baru.

2) *Assistant to positions*

Karyawan dengan potensi yang ditunjukkan diberikan kesempatan untuk bekerja di bawah manajer berpengalaman dan sukses, sering di berbagai bidang organisasi. Bekerja sebagai asisten staf atau, dalam beberapa kasus, melayani di "dewan junior", individu ini melakukan banyak tugas di bawah pengawasan seorang pelatih yang suportif. Dengan demikian, para karyawan ini, mendapatkan paparan dalam berbagai kegiatan manajemen, dan dipersiapkan untuk mengasumsikan tugas dari tingkat yang lebih tinggi berikutnya.

3) Penugasan komite

Dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi dalam pengambilan keputusan, untuk belajar dengan memperhatikan orang lain, dan untuk menyelidiki masalah organisasi tertentu. Ketika komite bersifat sementara, mereka sering mengambil desain kegiatan tugas-kekuatan untuk menyelidiki masalah tertentu, memastikan solusi alternatif, dan membuat rekomendasi untuk mengimplementasikan solusi. Penugasan sementara ini dapat menarik sekaligus bermanfaat bagi pertumbuhan karyawan.

4) Simulasi

Diperkenalkan sebagai teknik pelatihan. Mereka bahkan mungkin lebih populer untuk pengembangan karyawan. Latihan simulasi yang lebih banyak digunakan termasuk studi kasus, permainan keputusan, dan permainan peran.

5) Pelatihan luar ruang

Tren terbaru untuk pengembangan karyawan adalah penggunaan pelatihan di luar ruangan (kadang-kadang disebut sebagai padang gurun atau bertahan hidup). Fokus utama dari pelatihan tersebut adalah untuk mengajarkan peserta pelatihan pentingnya bekerja bersama sebagai satu tim.

d. Indikator Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Robbins (2015) ada tiga adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Pada fase ini merupakan aktivitas dalam menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungan sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Indikator pada fase ini adalah:

- a) Menyelaraskan rancangan karier karyawan
- b) Mengidentifikasi kelebihan karyawan
- c) Mengidentifikasi kelemahan

2) Pengarahan

Pada fase ini merupakan aktivitas untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan menetapkan karier yang diinginkannya dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Indikator pada fase ini adalah:

- a) Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling
- b) Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi
- c) Memberikan arahan dalam menghadapi masalah pekerjaan

3) Peningkatan

Pada fase ini merupakan tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi persyaratan yang akan melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya atau promosi dari jabatannya. Indikator pada fase ini adalah:

- a) Senior atau atasan bertindak sebagai mentor
- b) Senior atau atasan memberikan dukungan, nasihat dan keteladanan
- c) Adanya faktor pendukung dalam rotasi jabatan

3. Kualitas Kerja Karyawan

a. Pengertian kualitas kerja karyawan

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang

berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara, (2015), Kualitas kerja karyawan adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2015) kualitas kerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2015) kualitas kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hariandja (2015) kualitas kerja karyawan adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mukuan (2020), kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat dan cermat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kualitas kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2015) banyak faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja karyawan antara lain:

1) Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kejujuran

Yaitu kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri, maupun terhadap orang lain.

3) Kedisiplinan

Yaitu disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.

5) Motivasi

Yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

6) Komunikasi

Yaitu kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

9) Prakarsa

Yaitu kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

Yaitu kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaannya dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Menurut Sutrisno (2015) faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja karyawan antara lain:

1) Faktor kemampuan kerja

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

3) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Komunikasi

Kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

c. Penilaian kualitas kerja karyawan

Penilaian kualitas kerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian kualitas kerja karyawan untuk mengetahui kualitas kerja para karyawannya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan kualitas kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan kualitas kerja karyawan, pihak personalia perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan

balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kualitas kerja. Kualitas kerja yang baik akan memengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan oleh organisasi

Menurut Hasibuan (2015) penilaian kualitas kerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi kualitas kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) penilaian kualitas kerja adalah Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2014:), kualitas kerja dapat dinilai berdasarkan tiga (3) aspek-aspek penting, yaitu:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Panggabean (2015), ada beberapa tahapan dalam melaksanakan proses penilaian kualitas kerja, yaitu:

1) Identifikasi

Identifikasi terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

2) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara periodik agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan kualitas kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3) Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kualitas karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4) Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kualitas kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

d. Tujuan penilaian kualitas kerja karyawan

Menurut Panggabean (2015), penilaian kualitas kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan sumber daya manusia, penarikan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan. Menurut Hasibuan (2015) tujuan dari penilaian kualitas kerja, yaitu:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan balas jasa.
- 2) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan organisasi.
- 3) Untuk mengukur kualitas kerja.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, kondisi kerja, dan gaya pengawasan.
- 5) Sebagai indikator menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kelebihan dan kekurangan karyawan.
- 8) Sebagai kriteria untuk seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai bahan pertimbangan dalam mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan.

10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

e. Indikator kualitas kerja karyawan

Menurut Sutrisno (2015) pengukuran kualitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan. Indikator untuk dimensi ini yaitu kuantitas pekerjaan diselesaikan batas waktu yang ditetapkan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan jarang membuat kesalahan dalam bekerja.

2) Pengetahuan kerja

Yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Indikator untuk dimensi ini yaitu menguasai prosedur kerja dan memiliki pengetahuan umum serta konsep tentang pelaksanaan pekerjaan.

3) Inisiatif

Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Indikator untuk dimensi ini yaitu tanggap terhadap tugas pekerjaan dan mampu memecahkan masalah.

Menurut Hasibuan (2015), indikator kualitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kecekatan mental

Yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Indikator untuk dimensi ini yaitu cepat menerima instruksi kerja dan mampu menyesuaikan diri.

2) Sikap

Yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini yaitu semangat dalam bekerja dan mampu bersikap positif.

3) Disiplin waktu dan absensi

Yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Indikator untuk dimensi ini yaitu hadir tepat waktu dan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kualitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja, pengetahuan kerja dan inisiatif.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Hinelo (2022)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh

		Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo				positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Lestari (2021)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Wibowo (2021)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Rintjap (2021)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Pangestu (2020)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan <i>Human Relations</i> (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6	Purnama (2020)	Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Arta Sedana Singaraja	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Mukuan (2020)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Kantor Pusat	Kualitas Kerja karyawan	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kehidupan Kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Yanti (2019)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9	Panjaitan (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Indojaya Agrinusa.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	Jatmika (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Di Jombang	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Diolah Peneliti 2024

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teori model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2015) menyatakan bahwa manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja. Menurut Perdana (2017), keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

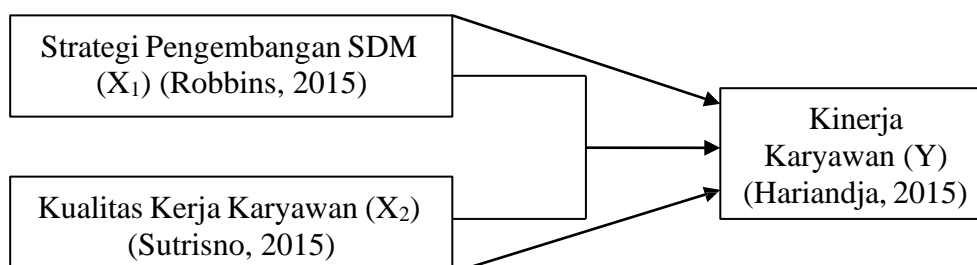
Mangkunegara (2015) menyatakan kualitas kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kualitas kerjanya untuk mencapai kinerja

yang maksimal. Menurut Siagian (2014), dengan adanya kualitas kerja yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan demi kemajuan organisasi. Menurut Winardi (2015), salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas kerja.

3. Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Perdana (2017), keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya kualitas kerja yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan demi kemajuan organisasi. Menurut Winardi (2015), salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan dalam kerangka konseptual, yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Peneliti 2024

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga strategi pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan.
2. Diduga kualitas kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan.
3. Diduga strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan) serta variabel dependen (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2016).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank BTPN KC Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan April 2024, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Januari 2024			Februari 2024			Maret 2024			April 2024		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal						■						
5	Pengolahan Data							■					
6	Penyusunan Skripsi								■				
7	Bimbingan Skripsi									■			
8	Seminar Hasil										■		
9	Meja Hijau											■	■

Sumber: Peneliti (2024)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu strategi pengembangan SDM (X_1) dan kualitas kerja karyawan (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Strategi Pengembangan SDM (X_1)	Proses yang berorientasi masa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. (Robbins, 2015:45)	1. Perencanaan 2. Pengarahan 3. Peningkatan (Robbins, 2015:50)	1. Aktivitas dalam menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungan sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. 2. Aktivitas untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan menetapkan karier yang diinginkannya dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. 3. Tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi persyaratan yang akan melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya atau promosi dari jabatannya.	Skala Likert
Kualitas Kerja Karyawan (X_2)	Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2015:151)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan kerja 3. Inisiatif (Sutrisno, 2015:152)	1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan. 2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. 3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan	Skala Likert

			masalah-masalah yang timbul.	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hariandja, 2015:8)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu dari hasil (Hariandja, 2015:19)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan.	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2024)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BTPN KC Medan sebanyak 43 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi di bawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan tetap/responden.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Bank BTPN KC Medan. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank BTPN KC Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah:

1. Metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif
2. Wawancara atau interview adalah kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi.
3. Pengamatan atau observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah

diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Sugiyono (2016) menyatakan uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2016) menyatakan uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji *PP Plot*

Normal *P-P Plot* dari *standartdized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain itu uji Kolmogorov-Smirnov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai *P-value* lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homoskedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (strategi pengembangan

SDM dan kualitas kerja karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variable*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Strategi Pengembangan SDM (*Independent Variable*)

X₂ = Kualitas Kerja Karyawan (*Independent Variable*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F)

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya.

Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$) (5%).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$) (5%).

b. Uji Parsial (Uji-t)

Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa uji-t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$) (5%).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$) (5%).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Bank BTPN KC Medan

Bank BTPN yang awalnya merupakan singkatan dari Bank Tabungan Pensiunan Nasional ini terlahir dari pemikiran 7 (Tujuh) orang dalam suatu perkumpulan karyawan pensiunan militer pada Tahun 1958 di Bandung. Ketujuh serangkaian tersebut kemudian mendirikan perkumpulan Bank karyawan pensiunan Militer (selanjutnya disebut “BAPEMIL”) dengan status usaha sebagai perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada para anggotanya. BAPEMIL memiliki tujuan yang mulia yakni membantu meringankan beban ekonomi para pensiunan, baik Angkatan Bersenjata Republik Indonesia maupun sipil, yang ketika itu pada umumnya sangat kesulitan bahkan banyak yang terjerat rentenir.

Berkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat maupun mitra usaha, pada tahun 1986 para anggota perkumpulan BAPEMIL membentuk PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan izin usaha sebagai Bank Tabungan dalam rangka memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang pokok-pokok perbankan untuk melanjutkan kegiatan usaha BAPEMIL.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan (sebagaimana selanjutnya diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998) yang antara lain menetapkan bahwa status bank hanya dua yaitu : Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat, maka pada tahun 1993 status Bank BTPN diubah

dari Bank Tabungan menjadi Bank Umum melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 055/KM.17/1993 tanggal 22 Maret 1993. Perbankan status Bank BTPN tersebut telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam surat Bank Indonesia No.26/5/UBD2/Bd tanggal 22 April 1993 yang menyatakan status perseroan sebagai Bank Umum.

Dalam rangka memperluas kegiatan usahanya, Bank BTPN bekerja sama dengan PT Taspen, sehingga Bank BTPN tidak saja dapat memberikan pinjaman dan pemotongan cicilan pinjaman, tetapi juga dapat melaksanakan “Tri Program Taspen”, yaitu Pembayaran Tabungan Hari Tua, Pembayaran Jamsostek dan Pembayaran Uang Pensiun. Pada tanggal 19 Desember 2018, Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia telah memberikan persetujuan kepada Bank BTPN untuk melakukan merger dengan PT Sumitomo Misui Bank Corporation (SMBC) yang kemudian disusul oleh Japan Financial Services Authority pada tanggal 1 februari 2019 dan Bank BTPN resmi berganti nama badan hukum dari PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk menjadi PT Bank BTPN Tbk.

b. Visi dan Misi PT Bank BTPN KC Medan

1) Visi

Menjadi Bank pilihan utama di Indonesia yang dapat Memberikan perubahan berarti dalam kehidupan jutaan orang, terutama dengan dukungan teknologi digital

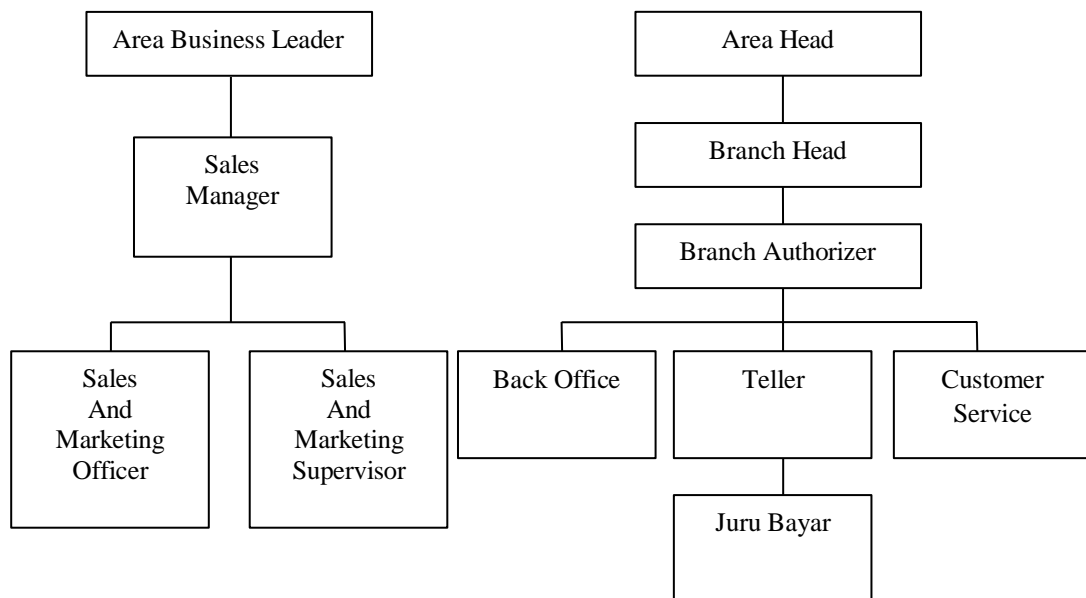
2) Misi

a) Menawarkan solusi dan layanan keuangan di Indonesia, serta untuk bangsa dan Negara Indonesia secara keseluruhan.

- b) Memberikan kesempatan berharga bagi pertumbuhan professional karyawan Bank BTPN.
- c) Menciptakan nilai yang signifikan dan berkesinambungan bagi stakeholder termasuk masyarakat Indonesia.
- d) Memanfaatkan inovasi teknologi sebagai pembeda utama untuk memberikan kualitas dan pengalaman terbaik kepada nasabah dan mitra Bank BTPN .

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Bank BTPN KC Medan

Struktur organisasi pada PT Bank BTPN KC Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Bank BTPN KC Medan

Sumber : PT Bank BTPN KC Medan (2024)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT Bank BTPN KC Medan, yaitu:

a. **Area Head**

- 1) Memimpin kantor cabang sesuai dengan tugas pokok.
- 2) Menyusun anggaran kerja dalam anggaran tahunan.
- 3) Mengoordinir pelaksanaan para karyawan yang menjadi bawahannya.
- 4) Melakukan hubungan terhadap mekanisme pengawasan kerja pada karyawan.
- 5) Mengadakan hubungan kerja sama yang baik antara bank BTPN dengan instansi lain.

b. **Branch Head**

- 1) Membuat, menerapkan, dan mengevaluasi rencana bisnis cabang.
- 2) Mempekerjakan karyawan baru, melatih, membimbing, mengawasi dan mendeskripsikan staf administrasi untuk efisiensi keseluruhan operasi sehari hari.
- 3) Mengawasi pemeliharaan peralatan kantor, pemantauan, kalibrasi, dan perbaikan, serta penggantian persediaan yang hilang.
- 4) Membangun dan menjaga hubungan strategis dengan komunitas, serta menjalin hubungan dengan pelanggan yang ada dan potensial untuk membangun hubungan jangka panjang yang dapat dipercaya.

c. **Branch Authorizer**

- 1) Bertanggung jawab kepada Branch Head.
- 2) Mengawasi jalannya transaksi pembayaran atau penghimpunan dana dari nasabah.
- 3) Mengawasi pelaksanaan standar pelayanan kepada nasabah.

- 4) Membantu menyediakan laporan transaksi.

d. **Back Office**

- 1) Memberikan laporan yang sudah tersaji lengkap dengan menggunakan komputer lewat software khusus.
- 2) Membuat laporan pajak.
- 3) Mengelola urusan utang piutang.
- 4) Melakukan pengecekan dan memastikan transaksi yang dilakukan oleh teller sudah benar dan sesuai, serta membuat pembukuan perusahaan dari harian sampai tahunan.

e. **Teller**

- 1) Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari nasabah.
- 2) Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung.
- 3) Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah, dan periksa keakuratan slip setoran.
- 4) Periksa cek untuk dukungan dan untuk memverifikasi informasi lain seperti tanggal, nama bank, identifikasi orang yang menerima pembayaran dan legalitas dokumen.
- 5) Memasukkan transaksi nasabah ke dalam komputer untuk mencatat transaksi dan mengeluarkan tanda terima yang dihasilkan komputer.
- 6) Mengidentifikasi kesalahan transaksi ketika debit dan kredit tidak seimbang.

f. ***Customer Service***

- 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, dan permohonan nasabah yang lainnya. Di samping itu memberikan informasi se jelas mungkin mengenai berbagai produk dan jasa yang ingin diketahui dan diminati kepada nasabah atau calon nasabah.
- 2) Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan oleh nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak nasabah.
- 3) Mengadministrasikan daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah.
- 4) Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.
- 5) Mengadministrasikan buku cek, bilyer giro, dan buku tabungan.

g. ***Juru Bayar***

- 1) Membantu teller melakukan proses pencairan dan pembayaran gaji pension.

h. ***Area Business Leader***

- 1) Bertanggung jawab terhadap pertumbuhan bisnis SME (*Small And Medium Enterprise*) yang berkualitas di tingkat area.
- 2) Bertanggung jawab memimpin seluruh tim SME (*Small And Medium Enterprise*) di tingkat area.
- 3) Memastikan terlaksananya proses kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

- 4) Membangun dan memperdalam hubungan dengan customer dengan cara melakukan *Cross selling*, *up selling*, dan lain lain.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	69.8	69.8	69.8
Perempuan	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank BTPN KC Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 69.8% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	13	30.2	30.2	30.2
31 - 40 Tahun	24	55.8	55.8	86.0
41 - 50 Tahun	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank BTPN KC Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	7.0	7.0	7.0
S1	38	88.4	88.4	95.3
S2	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank BTPN KC Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 88.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
6 - 10 Tahun	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bank BTPN KC Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Strategi Pengembangan SDM)

**Tabel 4.5 Pernyataan X_{1.1}
Perusahaan melakukan perencanaan dan penyesuaian rancangan karier
untuk karyawan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
Setuju	17	39.5	39.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan melakukan perencanaan dan penyesuaian rancangan karier untuk karyawan.

**Tabel 4.6 Pernyataan X_{1.2}
Pimpinan mampu mengidentifikasi kelebihan karyawan sebagai karyawan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.3%) dan sebanyak

11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan mampu mengidentifikasi kelebihan karyawan sebagai karyawan.

**Tabel 4.7 Pernyataan X1.3
Pimpinan memberikan umpan balik untuk meminimalkan kekurangan karyawan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (23.5%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan umpan balik untuk meminimalkan kekurangan karyawan.

**Tabel 4.8 Pernyataan X1.4
Perusahaan menyelenggarakan konseling karier untuk kemajuan karier karyawan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan menyelenggarakan konseling karier untuk kemajuan karier karyawan.

Tabel 4.9 Pernyataan X_{1.5}
Perusahaan menyelenggarakan pelayanan informasi karier untuk karyawan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
Setuju	6	14.0	14.0	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa perusahaan menyelenggarakan pelayanan informasi karier untuk karyawan.

Tabel 4.10 Pernyataan X_{1.6}
Perusahaan memberikan arahan dalam menghadapi masalah pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Perusahaan memberikan arahan dalam menghadapi masalah pekerjaan.

Tabel 4.11 Pernyataan X_{1.7}
Karyawan senior dan atasan berperan sebagai mentor (pembimbing)
karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
	Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
	Setuju	7	16.3	16.3	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan senior dan atasan berperan sebagai mentor (pembimbing) karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.12 Pernyataan X1.8
Karyawan senior dan atasan memberikan dukungan dan keteladanan
kepada karyawan dalam hal pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan senior dan atasan memberikan dukungan, nasihat dan keteladanan kepada karyawan dalam hal pekerjaan.

Tabel 4.13 Pernyataan X1.9
Karyawan mendapat peluang untuk memperluas pengalaman karyawan
sebagai karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
	Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
	Setuju	11	25.6	25.6	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan mendapat peluang untuk memperluas pengalaman karyawan sebagai karyawan.

b. Variabel X₂ (Kualitas kerja karyawan)

**Tabel 4.14 Pernyataan X_{2.1}
Karyawan dapat menyelesaikan kuantitas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
Setuju	11	25.6	25.6	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan kuantitas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

**Tabel 4.15 Pernyataan X_{2.2}
Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
Setuju	11	25.6	25.6	60.5
Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu

sebanyak 8 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.16 Pernyataan X_{2.3}
Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
Setuju	19	44.2	44.2	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.9%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.17 Pernyataan X_{2.4}
Karyawan menguasai prosedur kerja.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
Setuju	6	14.0	14.0	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan menguasai prosedur kerja.

**Tabel 4.18 Pernyataan X_{2.5}
Karyawan memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
Setuju	8	18.6	18.6	44.2
Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.0%) dan sebanyak 2 orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel 4.19 Pernyataan X_{2.6}
Karyawan cepat dalam menerima instruksi kerja.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
Setuju	7	16.3	16.3	74.4
Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan cepat dalam menerima instruksi kerja.

**Tabel 4.20 Pernyataan X_{2.7}
Karyawan selalu cepat tanggap terhadap tugas pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
	Setuju	14	32.6	32.6	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu cepat tanggap terhadap tugas pekerjaan.

Tabel 4.21 Pernyataan X2.8
Karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	8	18.6	18.6	62.8
Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Tabel 4.22 Pernyataan X2.9
Karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
Setuju	4	9.3	9.3	41.9
Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.23 Pernyataan Y.1
Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
Setuju	13	30.2	30.2	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.24 Pernyataan Y.2
Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.25 Pernyataan Y.3
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	18	41.9	41.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.26 Pernyataan Y.4
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan Perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan Perusahaan.

Tabel 4.27 Pernyataan Y.5
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
Setuju	17	39.5	39.5	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.28 Pernyataan Y.6
Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.29 Pernyataan Y.7
Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
	Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.30 Pernyataan Y.8
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	20	46.5	46.5	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.31 Pernyataan Y.9
Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X₁) Strategi pengembangan SDM
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X1.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X1.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X1.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X1.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X1.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X1.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Strategi pengembangan SDM dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Kualitas kerja karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan X2.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan X2.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan X2.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan X2.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan X2.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan X2.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan X2.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan X2.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kualitas kerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.594	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	.814	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	.699	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	.715	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	.757	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	.576	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	.676	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	.827	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	.654	.907

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha Cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan peneliti kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₁) Strategi pengembangan SDM
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Strategi pengembangan SDM adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₂) Kualitas kerja karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kualitas kerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

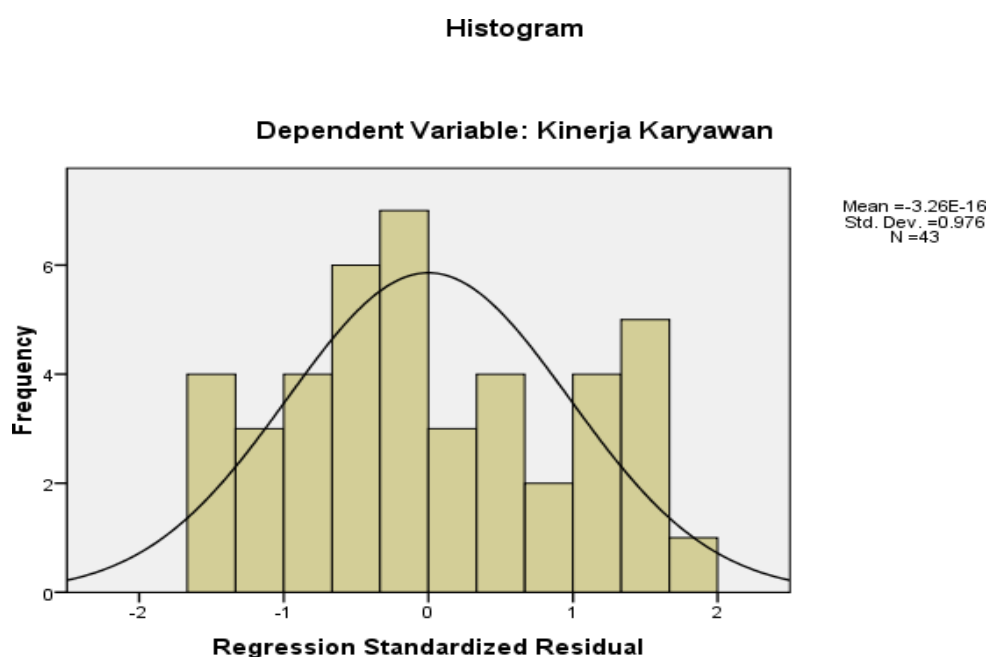
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

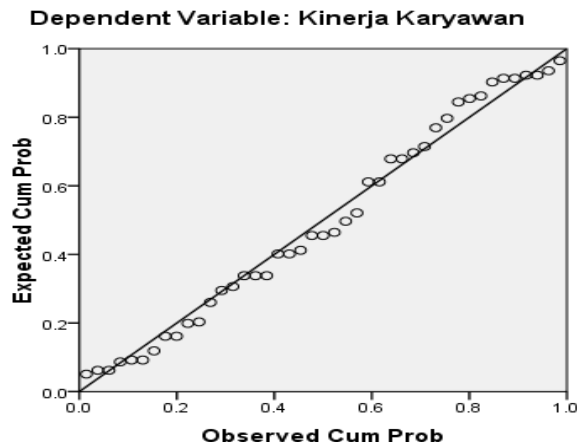
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah terdistribusi secara normal, di mana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *PP Plot* terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah terdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal tersebut terdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* (1 *Sample* K-S) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual terdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78109239
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,929 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, di mana nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($p = 0,929 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Strategi pengembangan SDM	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Kualitas kerja karyawan	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

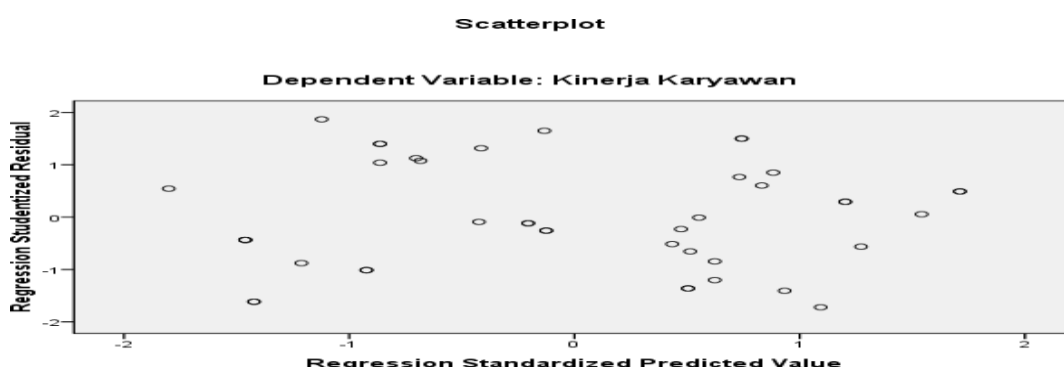
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Strategi pengembangan SDM $1,687 < 10$ dan kualitas kerja karyawan $1,687 < 10$, serta nilai *Tolerance* Strategi pengembangan SDM $0,593 > 0,10$ dan kualitas kerja karyawan $0,593 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau tren garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Strategi pengembangan SDM	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Kualitas kerja karyawan	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,754 + 0,390 X_1 + 0,438 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,754.
- b. Jika terjadi peningkatan Strategi pengembangan SDM 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,390 (39,0%).
- c. Jika terjadi peningkatan kualitas kerja karyawan sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,438 (43,8%).

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.41
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.594	2	500.297	61.604	.000^a
	Residual	324.848	40	8.121		
	Total	1325.442	42			

a. Predictors: (Constant), Kualitas kerja karyawan, Strategi pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Strategi pengembangan

SDM dan kualitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.42
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Strategi pengembangan SDM	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Kualitas kerja karyawan	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Strategi pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,617 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Strategi pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Pengaruh Kualitas kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,771 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kualitas kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	2.84977

a. Predictors: (Constant), Kualitas kerja karyawan, Strategi pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,743 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,3% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya $100\% - 74,3\% = 25,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Strategi pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,390 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Strategi pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hineo (2022), di mana strategi pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan akan memberikan bantuan pada masa sekarang dan yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Pengembangan yang diberikan dalam suatu proses belajar secara informal adalah untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, mutu, kepemimpinan, ketrampilan, dan pengabdian. Maka peranan Pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme karyawan yang terencana dan berkesinambungan.

2. Pengaruh Kualitas kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,438 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Kualitas merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kualitas kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan adanya kualitas kerja yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan demi kemajuan organisasi. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mukuan (2020), di mana kualitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara di mana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

3. Pengaruh Strategi pengembangan SDM dan Kualitas kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Strategi

pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya kualitas kerja yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan demi kemajuan organisasi. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hineo (2022) dan Mukuan (2020), di mana strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan yang diberikan dalam suatu proses belajar secara informal adalah untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, mutu, kepemimpinan, ketrampilan, dan pengabdian. Maka peranan Pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme karyawan yang terencana dan berkesinambungan. Kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara di mana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan, di mana koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,390 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Kualitas kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan, di mana nilai sebesar 0,438 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Strategi pengembangan SDM dan kualitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN KC Medan, di mana $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. PT Bank BTPN KC Medan harus lebih baik lagi dalam melaksanakan strategi pengembangan SDM dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat melakukan perencanaan dan penyelarasan rancangan karier untuk

karyawan dan perusahaan juga dapat menyelenggarakan pelayanan informasi karier untuk karyawan.

2. PT Bank BTPN KC Medan harus mengadakan pelatihan koordinasi kerja dalam organisasi dengan cara mengadakan pelatihan karyawan pada periode waktu tertentu. Hal ini mengingat masih adanya kelemahan pada kinerja karyawan. Cara ini bertujuan untuk melatih dan memberi pemahaman kepada karyawan mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan organisasi yang diterapkan pada PT Bank BTPN KC Medan, dengan begitu karyawan dapat cepat menerima instruksi kerja dan karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.
3. PT Bank BTPN KC Medan harus memperhatikan kerja sama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Armstrong, Michael. (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. London: Kogan Page.
- Hariandja. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan. M. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy. W. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gahalia Indonesia.
- Rivai. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins. S. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang, (2014). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group.
- Winardi, (2015). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Jurnal:

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Hinelo, Raflin. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo*. *Jambura Vol 5*, No 3.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Jatmika, Dodik. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Di Jombang*. *Unmer Vol 4*, No 2.
- Lestari, Menik. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang*. *Uniba Vol 14*, No 1.
- Mukuan, Anggy Susana. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Kantor Pusat*. *Stikubang Vol 11*, No 1.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.

- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Pangestu, Aji. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan*. *UMA Vol 3*, No 1.
- Panjaitan, Maludin. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT Indojaya Agrinusa*. *Methodis Vol 3*, No 2.
- Perdana, Ibrahim Kharis. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT Gudang Garam, Tbk. Direktorat Grafika Kota Sidoarjo*. *Brawijaya Vol 5*, No 2.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Purnama. (2020). *Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Arta Sedana Singaraja*. *Undiksha Vol 2*, No 1.
- Rintjap, Indra H. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon*. *Unsrat Vol 2*, No 7.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022).
POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES
OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022,
December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In
Journal of Physics: Conference Series (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP
Publishing.

Wibowo. Abiyu Satrio. (2021). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia
terhadap kinerja pegawai*. Unmul Vol 18, No 3.

Yanti, Linda Trisna. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Maiwa
Kabupaten Enrekang*. Jmiap Vol 6, No 1.