

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Responden

Para responden yang melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Tabel berikut Menunjukkan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	36	60%
Wanita	24	40%
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 4.1 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari responden berjenis kelamin pria berjumlah 36 orang atau 60 persen, sedangkan wanita dengan jumlah 24 orang atau 40 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25 tahun	5	8,33 %
25 – 35 tahun	24	40 %
36 - 45 tahun	22	36,67 %
46 - 55 tahun	6	10 %
>55 tahun	3	5 %
Jumlah	60	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 4.2 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari responden dengan usia 25 – 35 tahun berjumlah 24 orang atau 40 persen, responden lainnya berusia 36 - 45 tahun dengan jumlah 22 orang atau 36,67 persen, lalu responden berusia 46 – 55 tahun dengan jumlah 6

orang atau 10 persen, dan sisanya responden berusia kurang dari 25 tahun dan berusia lebih dari 55 tahun masing-masing 5 orang dan 3 orang atau 8,33 persen dan 5 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMA/Sederajat	51	85 %
Diploma	2	3,33 %
S1	6	10 %
S2	1	1,67 %
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 4.3 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari responden berpendidikan SMASederajat dengan jumlah 51 orang atau 85 persen, kemudian berpendidikan S1 6 orang atau 10 persen. Selanjutnya Diploma berjumlah 2 orang atau 3,33 persen, sedangkan berpendidikan S2 berjumlah 1 orang atau 1,67 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan lama kerja/ masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	5	8,33 %
5 -10 tahun	21	35 %
11 -15 tahun	25	41,67 %

16 -20 tahun	6	10 %
20 tahun	3	5 %
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel 4.4 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari responden dengan lama kerja 11 – 15 tahun berjumlah 25 orang atau 41,67 persen, kemudian responden dengan lama kerja 5 – 10 tahun berjumlah 21 orang atau 35 persen, lalu responden dengan lama kerja 16 – 20 tahun berjumlah 6 orang atau 10 persen. Selanjutnya responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 5 orang atau 8,33 persen. Sedangkan jumlah terkecil responden dengan lama kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 3 orang atau 5 persen.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Statistik Deskriptif

Dari seratus data tersebut dilakukan olah data secara statistik deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi Kerja	60	25	40	33.28	3.168
Motivasi	60	25	40	34.43	3.326
Pengembangan SDM	60	24	40	33.55	3.855
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

dari tabel di atas untuk masing – masing variabel yaitu: untuk variabel prestasi kerja diketahui total skor jawaban maksimum adalah 40, dan jawaban terendah 25, sedangkan rata-rata jawaban adalah 33,28, untuk variabel motivasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 40 dan jawaban terendah 25, sedangkan rata-rata jawaban adalah 34,43, untuk variabel pengembangan SDM diketahui total skor jawaban maksimum adalah 40 dan jawaban terendah 24, sedangkan rata-rata jawaban adalah 33,55.

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Prayitno (2010:90) uji validitas adalah untuk menguji ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini penulis

menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) untuk melakukan pengujian validitas, dengan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Selanjutnya $r \text{ tabel}$ dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $n = 60$, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,254. Dan $r \text{ tabel}$ yang didapat tersebut dibandingkan dengan besarnya nilai r hasil perhitungan statistik atau $r \text{ hitung}$ yang dapat dilihat pada masing-masing variabel dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,357	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item2	0,759	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item3	0,485	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item4	0,655	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item5	0,657	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item6	0,418	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item7	0,783	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item8	0,790	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item9	0,808	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item10	0,513	0,254	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan $r \text{ hitung}$ *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan $r \text{ tabel}$. Dari output yang diperoleh, 10 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang prestasi kerja adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,705	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item2	0,560	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item3	0,725	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item4	0,621	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item5	0,705	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item6	0,556	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item7	0,753	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item8	0,779	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item9	0,753	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item10	0,670	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 10 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang motivasi adalah valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,757	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item2	0,603	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item3	0,705	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item4	0,558	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item5	0,782	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item6	0,405	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item7	0,808	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item8	0,811	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item9	0,816	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item10	0,801	0,254	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 10 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang pengembangan SDM adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam buku Priyatno (2010:97), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan pada variabel prestasi kerja, motivasi, dan pengembangan SDM dapat dilihat pada output *Reliability Statistics* dari nilai Cronbach's Alpha pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Prestasi Kerja	0,831	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,872	0,60	Reliabel
3	Pengembangan SDM	0,891	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.2.3. Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat masalah asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan

dilakukan langkah revisi model untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini:

4.2.3.1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali: 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara yang dilakukan untuk mengetahui variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu, analisis grafik dan uji statistik.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov–Smirnov* (KS). Alat uji ini digunakan untuk memberikan angka yang lebih detail agar dapat menguatkan apakah terjadi normalitas atau tidak dalam data – data yang digunakan (Ghozali:2011). Dalam uji Kolmogorov–Smirnov, suatu data dikatakan normal jika nilai *asymptotic significance* lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67428537
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.061
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.228
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098

a. Test distribution is Normal.

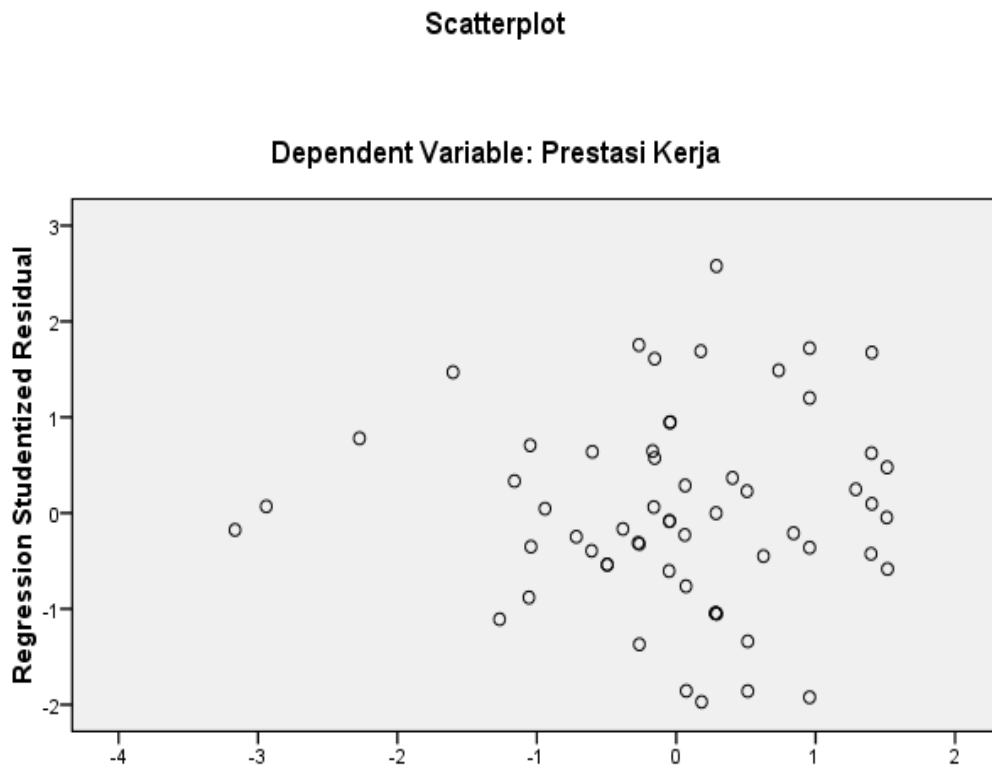
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data, 2020

Dari output di atas dapat dilihat pada kolom Kolmogorov –Smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. signifikansi untuk semua variabel yang lebih besar dari 0,05, maka sesuai pernyataan Prayitno (2010:71) dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

4.2.3.2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan dari residual pada model regresi. Pada pembahasan ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2020

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.2.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.549	2.914		1.561	.124		
Motivasi	.559	.084	.587	6.630	.000	.824	1.214
Pengembangan SDM	.283	.073	.344	3.891	.000	.824	1.214

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ untuk variabel motivasi, pengembangan SDM yaitu sebesar 0,824, sedangkan nilai VIF kurang dari 10 untuk semua variabel bebas tersebut, yaitu; 1,214. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah tidak mengalami multikolinearitas (Ghozali, 2011).

4.2.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.619	1.954	1.857

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2018

Dari output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,857. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data ($n = 60$), k (variabel bebas) = 2, diperoleh nilai d_l sebesar 1,5144 dan d_u sebesar 1,6518. Karena nilai DW (1,857) terletak antara d_u dan $4 - d_u$, maka menghasilkan kesimpulan tidak terjadi autokorelasi pada model ini. (Gozali, 2011).

4.2.4. Pengujian Hipotesis

4.2.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh variabel yaitu motivasi (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,549	2,914		1,561	0,124
Motivasi	0,559	0,084	0,587	6,630	0,000
Pengembangan SDM	0,283	0,073	0,344	3,891	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

dari tabel 4.13 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = 4,549 + 0,559X_1 + 0,283X_2, \text{ artinya};$$

- Nilai $a = 4,549$ artinya jika X_1 dan X_2 , nilainya 0, maka Y (prestasi kerja) nilainya adalah 4,549. Dengan kata lain jika motivasi dan pengembangan SDM bernilai nol, maka Y (prestasi kerja) nilainya adalah 4,549.
- Koefisien regresi variabel X_1 (motivasi) sebesar 0,559; artinya jika nilai X_1 (motivasi) mengalami kenaikan 1 maka Y (prestasi kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,559.
- Koefisien regresi variabel X_2 (pengembangan SDM) sebesar 0,283; artinya jika nilai X_2 (pengembangan SDM) mengalami kenaikan 1 maka Y (prestasi kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,283.

Berdasarkan angka koefisien regresi diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah variabel motivasi. Sedangkan yang paling kecil pengaruhnya adalah pengembangan SDM.

Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4.14

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,795 ^a	0,632	0,619	1,954

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Menurut Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = tinggi
- 0,80 – 1,000 = sangat tinggi

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,795, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori tinggi antara motivasi dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pada PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA di Lampung. Dan dilihat dari nilai koefisien Adjusted R² sebesar 0,632 atau 63,2% maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan pengembangan SDM) terhadap variabel dependen prestasi kerja sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.2.3.2. Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi dan $n = 60$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,00247$. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah $6,630$ (t hitung $>$ t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA di Lampung.

2. Pengujian koefisien regresi variabel pengembangan SDM

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi dan $n = 100$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,00247$. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah $3,891$ (t

hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA di Lampung.

4.2.3.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

HO : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F hitung

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 49,026

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $n = 60$ sebesar 3,16 karena F hitung > dari F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan pengembangan SDM secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA di Lampung.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini telah berhasil membuktikan tentang pengaruh signifikan antara motivasi dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pada PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA di Lampung. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.13 maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA di Lampung. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitian Ragil Permansari (2013), Zunaidah, dkk (2014), Farrah Amril Putri(2015), dan Krisdianto & Nurhajati (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Theodora Yatipai (2015) yang menyimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Robbins (2003: 208) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Jadi motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan dari dalam diri (psikologis) yang mengarahkan atau perilaku kerja, usaha kerja, dan usaha seseorang dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapinya sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan sehingga dapat berprestasi.

4.3.2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.13 maka dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA di Lampung. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitian Ilya (2017) dan Bayu Krisdianto & Nurhajati (2017) yang menyatakan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan. Manfaat yang diperoleh perusahaan berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas, dan manfaat yang diperoleh karyawan sendiri adalah dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya (Bangun, 2012: 201). Adapun tujuan pengembangan yang lain adalah (Syafri, 2003: 136) :

1. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan.
2. Memperbaiki moral pekerja.
3. Membantu pengembangan perusahaan.
4. Membantu dalam peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
5. Mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kompetensi dan kemampuan dalam pengetahuan.

