

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan SDM pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Pengembangan mengarah pada kesempatan- kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan SDM bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Menurut Schuler dan Youngblood yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan SDM dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan SDM pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran yang penting bagi suatu instansi karena memberikan kontribusi secara langsung dalam mencapai tujuan instansi. Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah sumber daya manusia di instansi pemerintahan yang dituntut dapat memiliki kinerja yang baik demi kemajuan instansi.

Kemajuan suatu instansi tidak luput dari dukungan kinerja para pegawainya (Sellang dan Darman, 2017). Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas membantu pegawai untuk memahami

suatu pengetahuan praktis dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Seperti pada perusahaan yang peneliti teliti yaitu Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 dan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 73 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya, merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, urusan pemerintahan bidang Pertanahan serta urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sub urusan Bangunan Gedung, Penataan Bangunan dan Lingkungannya, Jasa Konstruksi dan Penataan Ruang. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan merupakan gabungan dari 2 perangkat daerah yang ada di Kota Surabaya yaitu Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang dengan Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah.

Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Cipta Karya Surabaya memiliki pengembangan SDM untuk karyawannya seperti peningkatan kualitas dan kuantitas masing - masing karyawannya untuk mengikuti pelatihan kerja yang diadakan pada perusahaan. Kemudian karyawan pada setiap bulannya akan melakukan pengamatan terhadap karyawannya. Sehingga sangat penting untuk memiliki system

HRD pada perusahaan yang baik.

Permasalahan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Kurangnya Program Pelatihan dan Pengembangan: Salah satu permasalahan umum adalah kurangnya program pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan profesional mereka.
2. Tidak Adanya Rencana Karir yang Jelas: Ketika tidak ada rencana karir yang jelas di Dinas tersebut, pegawai mungkin merasa tidak termotivasi untuk berkembang lebih jauh dalam pekerjaannya. Ini bisa menyebabkan kebosanan atau ketidakpuasan kerja.
3. Kurangnya Evaluasi Kinerja: Penting bagi sebuah organisasi untuk melakukan evaluasi kinerja secara rutin guna menilai prestasi individu maupun tim kerja. Namun, jika hal ini dilakukan dengan minim atau tanpa struktur yang baik, maka sulit bagi pegawai untuk mengetahui area mana saja yang perlu diperbaiki.
4. Tidak Adanya Reward dan Recognition: Pengakuan atas prestasi kerja merupakan motivator penting bagi seseorang dalam bekerja keras dan berkontribusi lebih banyak kepada organisasinya. Namun, jika tidak ada reward maupun penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen, maka potensi kejenuhan serta kurang semangat akan sangat mungkin terjadi.

Tindakan Nepotisme: Praktik nepotisme atau memprioritaskan keluarga atau teman dekat dalam perekrutan atau promosi jabatan dapat merusak keadilan dan profesionalisme di lingkungan kerja. Hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan pegawai yang lebih

berkualifikasi tapi tidak mendapatkan kesempatan yang seharusnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Hasibuan dkk, 2021). Menurut Supriyadi (2014:417) bahwa motivasi merupakan dorongan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang didasari oleh kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku suatu individu. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat memunculkan semangat bagi individu untuk melakukan pekerjaannya. Tentu setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda dan budaya yang berbeda, sehingga organisasi adalah sebuah Lembaga yang secara tidak langsung memaksa karyawan untuk dapat beradaptasi pada lingkungan kerja. Maka motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja diperusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Winardi, 2015:6) Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan

oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative. Upaya yang dilakukan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur di Surabaya untuk mendorong motivasi kerja para pegawainya di antara lain dengan Memberikan motivasi, memberikan hadiah atau bonus apabila kinerja karyawan bagus. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, penurunan motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai datang tidak tepat waktu serta kurangnya keinginan pegawai untuk mengembang diri dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Setiap karyawan memiliki *work value* nya masing-masing sehingga dapat menjadikan *work value* tersebut sebagai ciri khas pada dirinya sendiri. Istilah *work value* mengacu pada sebuah fondasi dalam memahami sikap serta motivasi yang mempengaruhi pandangan atau persepsi individu terhadap pekerjaannya, persepsi tersebut berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup individu (Robbins dan Judge, 2015). Apabila kebutuhan hidup dapat terpenuhi, maka individu akan memperoleh kepuasan, dan kepuasan tersebut akan menjadi faktor pendorong atau motivasi bagi individu untuk mencapai atau *work value* sesuai dengan keinginannya. Seperti penelitian milik : Bayu Krisdianto dan Nurhajati tahun 2017 yang menjelaskan jika pengembangan SDM dapat mempengaruhi dan meningkatkan motivasi kerja dan nilai dan kinerja pegawai. Sikap dapat mennggambarkan *work value* pada diri individu, karena sikap merupakan pernyataan yang bersifat evaluatif (*baik pernyataan positif maupun negatif*) mengenai suatu objek, peristiwa atau orang. Sikap individu

terhadap pekerjaannya akan menentukan perilaku kerja yang dimilikinya, karena perilaku merupakan salah satu komponen dari sikap yang menunjukkan sebuah maksud tindakan tertentu sebagai respon dari kondisi kerja yang ada (Robbins dan Judge, 2015). Sikap kerja positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja tersebut akan mendorong individu untuk mencapai *work value* yang diinginkan. Work Value pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya sangatlah penting untuk mengetahui setiap karyawan memiliki nilai yang berbeda pada masing masing individu. Nilai itulah yang harus dikembangkan dan akan menjadi sebuah keuntungan atau *opportunity* bagi perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan permukiman cipta Karya surabaya terhadap Motivasi kerja

1. Kurangnya Pengakuan dan Reward: Jika pegawai tidak mendapatkan pengakuan atau reward yang layak atas kinerja mereka, hal ini dapat mengurangi motivasi kerja. Ketidakadilan dalam sistem reward dan kurangnya apresiasi dari atasan atau manajemen bisa membuat pegawai merasa kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.
2. Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung: Jika lingkungan kerja di dinas tersebut tidak kondusif, misalnya adanya konflik antar pegawai atau ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab, maka motivasi kerja dapat menurun. Pegawai akan merasa sulit untuk fokus pada pekerjaannya jika ada gangguan internal seperti masalah interpersonal atau kekurangan sumber daya.
3. Kurangnya Peluang Pengembangan Karir: Jika

dinas perumahan rakyat kawasan permukiman cipta karya surabaya tersebut tidak menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan terbatasnya kesempatan promosi, maka motivasi kerja juga bisa terpengaruh negatif. Pegawai cenderung merasa stagnan dalam pekerjaannya tanpa adanya insentif untuk berkembang lebih lanjut.

4. Komunikasi Yang Buruk: Komunikasi yang buruk antara atasan dengan bawahan atau antar rekan sejawat juga menjadi salah satu permasalahan di dinas tersebut. Ketidaktepatan komunikasi informasi penting tentang tugas-tugas atau perubahan kebijakan dapat mengganggu motivasi kerja pegawai.
5. Kurangnya Keterlibatan dan Partisipasi: Jika pegawai tidak merasa terlibat dalam pengambilan keputusan atau tidak diberi kesempatan untuk memberikan masukan, mereka mungkin kehilangan motivasi kerja. Rasa memiliki dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan bisa menjadi faktor penting untuk mempertahankan semangat kerja.

Itulah beberapa permasalahan yang mungkin terjadi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Cipta Karya Surabaya yang dapat berdampak pada motivasi kerja pegawai. Tentunya, langkah-langkah perbaikan seperti peningkatan sistem reward, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan komunikasi, dan pemberian peluang pengembangan karir dapat membantu meningkatkan tingkat motivasi kerja para pegawai tersebut.

Work value memiliki peranan penting dalam diri individu, karena *work value* berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup individu melalui pekerjaannya. Kebutuhan

hidup akan terpenuhi apabila individu menjadi karyawan yang mampu bekerja dengan baik sehingga memiliki nilai kinerja yang baik pula. Semakin baik kinerja yang dimiliki, maka semakin baik pula timbal balik yang akan diberikan perusahaan. Karena pertumbuhan perasaan tersebut karyawan dapat memiliki perasaan motivasi kerja. Beberapa motivasi kerja memiliki dua sisi yang berbeda, motivasi tersebut akan mengarah pada hal positif atau sebaliknya.

Permasalahan Work Value Di dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Cipta Karya Surabaya.

1. Kurangnya Integritas: Salah satu permasalahan umum adalah kurangnya integritas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini bisa mencakup hal-hal seperti korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, atau perilaku tidak etis lainnya.
2. Ketidak profesionalan: Terkadang, pegawai di dinas perumahan rakyat kawasan permukiman cipta karya surabaya tersebut mungkin kurang memperhatikan profesionalisme dalam bekerja. Contohnya, mereka mungkin tidak menghormati waktu kerja, tidak memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat, atau bahkan bersikap kasar dan tidak sopan.
3. Kurangnya Kolaborasi Tim: Jika pegawai di dinas perumahan rakyat kawasan permukiman dan cipta karya surabaya tersebut tidak memiliki semangat untuk bekerja sama sebagai tim, maka hal itu dapat menghambat produktivitas dan efisiensi pekerjaan. Ketika kolaborasi antar pegawai rendah, komunikasi menjadi sulit dan tujuan bersama sulit dicapai.
4. Kurang Inovatif: Penting bagi sebuah dinas perumahan rakyat kawasan permukiman cipta karya surabaya untuk

selalu berinovasi guna meningkatkan kualitas layanan yang diberikan serta menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Namun jika inovasi kurang didorong atau ada resistensi terhadap perubahan baru, maka kemajuan akan tersendat-sendat.

5. Tidak Peduli pada Kepuasan Masyarakat: Sebagai instansi pelayanan publik, penting bagi Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Cipta Karya Surabaya untuk memprioritaskan kepuasan masyarakat. Namun, jika pegawai kurang peduli atau tidak responsif terhadap masalah yang dihadapi oleh masyarakat, maka citra dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Cipta Karya Surabaya tersebut bisa tercemar.

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya (PRKPCK) Provinsi Jawa Timur di Surabaya memiliki tugas meningkatkan pelayanan dan meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku abdi negara dan abdi masyarakat, Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur wajib memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya melayani masyarakat dan melaksanakan urusan pemerintah daerah meliputi pengelolaan dan pelayanan perumahan pemukiman, pembinaan bangunan gedung, penataan ruang wilayah, serta pengelolaan persampahan, air minum dan air limbah. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Work Value Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan SDM berpengaruh terhadap *Work Value* pada Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Work Value* pada Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya?
3. Apakah Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Work Value* pada Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah dipelajari selama kuliah untuk diterapkan di dunia kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap *Work Values* Pada Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman CiptaKaryawan Surabaya
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Work Value* Pada Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Cipta Karya Surabaya
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap *Work Value* Pada Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Surabaya

2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat di bidang SDM yaitu pada pengetahuan tentang pengaruh pengembangan sdm dan persaingan di tempat kerja untuk meningkatkan *work value*.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penerapan teori yang didapat pada perkuliahan khususnya di bidang Manajemen SDM mengenai apakah Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Work Value Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya.

b) Bagi Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan, informasi dan kontribusi positif bagi kepemimpinan bisnis khususnya di departemen SDM dimana fenomena yang berkaitan dengan Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Work Value Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya. sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai faktor penting dalam proses pengambilan keputusan.

c) Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pelengkap yang dapat mendukung penelitian sejenis namun dengan sudut pandang yang berbeda dan melengkapi referensi atau sebagai pelengkap perpustakaan jika diperlukan.

d) Bagi Pembaca

Sebagai tolak ukur untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap isu atau variabel pengembangan SDM, *work value*, dan motivasi kerja. Selain itu juga dapat memberikan motivasi dan gambaran bagi pembaca untuk mengidentifikasi topik penelitian sebagai pembaharuan kedepannya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan penelitian mengenai Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Work Value Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya. Kemudian penulis melakukan pengamatan pada beberapa hasil penelitian terdahulu sehingga menciptakan sebuah kerangka pemikiran atau pengetahuan secara meluas dari beberapa variable sebagai berikut :

1. Aji Pangestu (2020) dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUMAN RELATIONS (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN KOTA MEDAN” dapat disimpulkan bahwa perkembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. pengembangan sumber daya manusia dan hubungan manusia bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. hasil yang diperoleh adalah 0,981 menunjukkan bahwa sekitar 98,1% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan variabel hubungan manusia (X2). Itu sisanya 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan penilitan ini dengan judul sekarang yaitu Variabel X1 dan Variabel Y sama dengan judul penelitian ini

Perbedaan Penelitian terdahulu ini dengan yang sekarang yaitu Variabel X2 penelitian terdahulu

menggunakan variabel hubungan manusia.

2. Agus Suprayetno (2018) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia”* memiliki hasil analisis Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis structural equation model (SEM). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Erha Clinic Indonesia. Hasil analisis juga menyatakan motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada, sehingga aspek kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi, karena secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perusahaan.

Persamaan penilitan ini dengan yang sekarang yaitu Variabel X dan Variabel Y sama dengan judul penelitian ini

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu metode penelitan pelitian terdahulu menggunakan analisis SEM.

3. Anggun Melinda (2019) dengan judul *“Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional (Laznas) Nurul Hayat Jember”* hasil analisis menemukan bahwa Strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja

karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Nurul Hayat Jember. Faktor pendukung dan faktor penghambat pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat (LAZNAS) Nurul Hayat Jember diantaranya: Faktor pendukung lembaga dalam memberikan kearahannya, bimbingan, pendampingan, pemeliharaan terhadap karyawan, dan faktor penghambat di lembaga ada pada beban kerja yang berlebih secara mendadak untuk tepat waktu dalam pencapaian target, membuat para karyawan mengalihkan pekerjaan ke orang lain.

Persamaan penilitan ini dengan yang sekarang yaitu Variabel X1 dan Variabel Y sama dengan judul penelitian ini.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 variabel terikat.

4. Hendra Lesmana (2020) dengan judul "Pengaruh Pengembangan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama" hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan (variabel X1) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama berdasarkan nilai thitung sebesar 2,142, ternyata thitung lebih besar dari ttabel ($t_{tabel} = 2,01$). Dengan demikian bahwa H_a diterima dan H_0 yang ditolak. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (variabel X2) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama berdasarkan nilai thitung sebesar 3,706, ternyata thitung lebih besar dari ttabel ($t_{tabel} = 2,01$). Dengan demikian bahwa H_a diterima

dan H0 yang ditolak.

Persamaan penilitan ini dengan yang sekarang yaitu Variabel X1 dan Variabel Y sama dengan judul penelitian ini.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 variabel terikat

5. Shafira Bani Anshori, Aniek Maschudah Ilfitriah (2023) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan" . Hasil pada penelitian ini diketahui Bahwasanya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan pada Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu juga dengan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya.

Persamaan penilitan ini dengan yang sekarang yaitu Variabel X1 dan Variabel Y sama dengan judul penelitian ini.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 variabel terikat

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Grand Theory Motivation

Teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu Teori Kepuasan; yang memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku dan Teori Proses; yang menguraikan dan menganalisis bagaimana

perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Dalam (Sari, 2016) menurut Tampubolon.

1) Teori Kepuasan.

Teori-teori penting tentang kepuasan yaitu Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, dan Teori Prestasi dari McClelland. Teori-teori ini telah mendorong banyak ahli untuk melakukan penelitian yang mendalam serta mendorong para manajer lebih berusaha keras menerapkannya ke dalam praktik.

2) Teori Proses Motivasi

Teori-teori motivasi antara lain, Teori X dan Y dari McGregor, Teori Penentuan Sasaran (*Goal Setting Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*), dan Teori Pengharapan (*Expectation Theory*). Teori-teori proses motivasi ini banyak digunakan ahli manajemen untuk mendorong para manajer menggunakannya didalam praktik bidang manajemen.

Peneliti memutuskan untuk memilih grand teori milik Maslow. Menurut Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Sunyoto (2016:194) mengatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi menjadi :

a. Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi, aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.2.1 Pengertian SDM

SDM adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian SDM, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

2.2.2.2 Manajemen SDM

Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Sedangkan menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016:1) Manajemen SDM adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, SDM adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karena manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sebuah sumbangan dari segi pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, adalah kultur dan nilai perusahaan, suasana perusahaan, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan sebuah pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

2.2.3 Pengembangan SDM

2.2.3.1 Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan SDM berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Werner dan DeSimone, 2011:4).

Pengembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Priansa (2014:146), pengembangan SDM dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen SDM, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*) (Werner dan DeSimone, 2011:10).

2.2.3.2 Tujuan Pengembangan SDM

Pengembangan SDM dalam organisasi memiliki banyak tujuan, baik secara internal maupun eksternal Menurut Priansa (2014:148). Tujuan pengembangan SDM secara internal seperti::

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan efisiensi organisasi.
3. Meningkatkan efektivitas organisasi.
4. Mencegah kerusakan fasilitas organisasi.
5. Mengurangi kecelakaan kerja. Meningkatkan pelayanan internal.
6. Meningkatkan moral karyawan.
7. Membuka kesempatan dalam pengembangankarir.
8. Mengembangkan *leadership skill* dalam diri karyawan.
9. Sukses kepemimpinan.

10. Meningkatkan kompensasi yang akan diterima karyawan terlatih.

Sedangkan tujuan pengembangan SDM secara eksternal adalah seperti :

1. Mampu memenuhi kebutuhan (tuntutan) pelanggan.
2. Mampu menghadapi persaingan bisnis.
3. Mampu menghadapi persaingan dalam tingkat global.
4. Semakin tingginya biaya karyawan, dimana perusahaan memilih mempekerjakan karyawan dalam jumlah sedikit namun mereka dapat mengemban pekerjaan yang banyak.
5. Semakin langkanya sumber daya energi.

2.2.3.4 Masalah Dalam Pemberdayaan

Metode pelatihan dan pengembangan bagi karyawan menurut Priansa (2014:192) antara lain :

1. Praktik Kerja Langsung (*On The Job Training*), Sistem pelatihan yang membarikan tugas kepada pimpinan langsung karyawan untuk melatih karyawannya. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua yaitu:
 - a. **Formal**, Pimpinan menunjuk seorang karyawan senior untuk melaksanakan pekerjaan, Selanjutnya peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh karyawan senior.
 - b. **Informal**, Pimpinan menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya.
 - c. **Vestibule**, Bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan karyawan langsung, melainkan pelatih khusus dengan cara menggunakan duplikat dari

bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan.

- d. *Apperenticeship*, Sistem magang yang dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi.
- e. **Kursus Keahlian (*Specialist Course*)**, Pelatihan dengan teknik pendidikan. Diadakan untuk memenuhi minat karyawan dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya.

2.2.3.5 Indikator Pengembangan SDM

(Krismiyati, 2017) menjelaskan pengembangan SDM seperti dibawah ini :

1. **Motivasi**, Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri.
2. **Kepribadian**, Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
3. **Keterampilan**, Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative (Winardi, 2016:6).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja. (Sedarmayanti, 2017:154).

2.2.4.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis pada literatur milik (Winardi, 2016:11) yang bersifat negatif dan positif, seperti :

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

2.2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator Menurut Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, 2017:101) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

3. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
4. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.5 *Work Value*

2.2.5.1 **Pengertian Work Value**

Work values dapat didefinisikan sebagai evaluasi ideal mengenai keinginan dari berbagai aspek pekerjaan atau hasil potensial yang ingin dicapai (Lyons et al, 2010).

Work values berfungsi sebagai panduan selama fase untuk bekerja, dimulai dari mencari kerja dan memilih pekerjaan, untuk pekerjaan awal terkait dengan pengalaman sosialisasi, hingga pengelolaan kegiatan profesional dan evaluasi hasil kepuasan atau ketidak puasaan (Lyons et al, 2010) nilai sebagai usaha individu untuk memenuhi kebutuhan karena nilai sebagai peran utama dalam membentuk tujuan individu. Menurut pendapat (Koroglu dan Gezen, 2014) bahwa nilai kerja merupakan komponen penting yang mendorong individu untuk mencari jenis pekerjaan atau lingkungan kerja tertentu.

2.2.5.2 **Indikator Work Value**

Mengembangkan alat ukur *work values questionnaire* (WOQ) menjadi 10 nilai menurut (Avallone, 2010) :

1. ***Power***, nilai kekuatan menjadi transformasi dari kebutuhan individu yang didominasi oleh analisis motif sosial. Tujuan ini sebagai pencapaian dalam status sosial.
2. ***Achievement***, tujuan dari nilai adalah kesuksesan pribadi dengan kompetensi yang sesuai dengan standar sosial. Menekankan pada kompetensi dalam hal standar budaya yang berlaku sehingga memperoleh persetujuan sosial.
3. ***Hedonism***, nilai ini tidak mendasari dari

kebutuhan seseorang tetapi memilih pekerjaan untuk menempatkan pentingnya kesenangan dan hiburan.

4. **Stimulation**, nilai ini menempatkan pentingnya tantangan dan hal hal baru pada diri individu dan memiliki keingintahuan yang tinggi serta eksplorasi.
5. **Self-direction**, pentingnya pemikiran kreativitas dalam memilih karir, menciptakan dan mengeksplorasi.
6. **Universalism**, menempatkan pada pentingnya pemahaman, toleransi dan menghargai perlindungan untuk kesejahteraan semua orang.
7. **Benevolence**, nilai ini menempatkan pentingnya kepedulian dan aktif mendukung kesejahteraan orang lain seperti membantu, setia, pemaaf, jujur, tulus, terbuka, bertanggung jawab, dan bersahabat dengan orang lain.
8. **Tradition**, sebagai tradisi dan kebiasaan yang dihargai oleh anggota kelompok. Tujuan dari nilai ini adalah menghormati tradisi dan penerimaan terhadap kebiasaan pada budaya atau agama seseorang.
9. **Conformity**, pentingnya menahan diri dari Tindakan yang cenderung membuat orang lain marah atay melukai dan melanggar harapan ataunorma sosial.
10. **Security**, menempatkan pentingnya keselamatan dan stabilitas hubungan antara masyarakat dan diri sendiri. Nilai ini ierkait dengan ketertiban, keamanan, Kesehatan, dan hubungan yang harmoni antara diri sendiri dengan lingkungan.

2.2.6 Hubungan Antar Variabel

2.2.6.1 Hubungan Antara Pengembangan SDM Terhadap Work Value

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat yang merugikan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses.

Work values dapat didefinisikan sebagai evaluasi ideal mengenai keinginan dari berbagai aspek pekerjaan atau hasil potensial yang ingin dicapai (Lyons et al, 2010).

Menurut penelitian (Yosepa,dkk, 2020) mengemukakan hasil penelitiannya jika Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap tingkat *Work Value* Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. Dengan analisis regresi sederhana bernilai positif yang berarti jika Pengembangan Sumber Daya manusia meningkat maka tingkat *Work Value* Karyawan meningkat. Untuk itu Pengembangan Sumber Daya Manusia pada perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Dengan adanya

2.2.6.2 Hubungan Antara Pengembangan SDM terhadap Motivasi Kerja

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat yang merugikan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin suksesnya

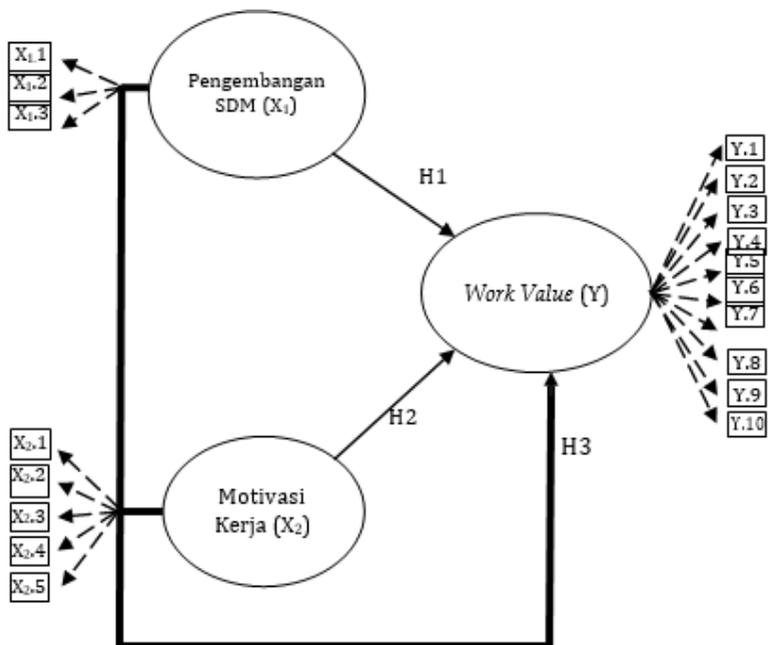
pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative.(Winardi, 2016:6)

Menurut penelitian (Nurhaliza,dkk, 2021) mengemukakan hasil penelitiannya jika Pengembangan SDM dapat meningkatkan Kinerja dan juga Motivasi karyawan melalui beberapa kegiatan seperti pengembangan skill dan lainnya. Upaya yang dilakukan selama ini untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan memberikan balas jasa berupa upah atau gaji yang sesuai, dengan berusaha menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan harmonis untuk karyawan yang telah melakukan Pengembangan SDM di perusahaan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu kerangka kerja untuk penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu kerangka konseptual harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum penelitian tersebut dilakukan. Berdasarkan dari latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan model kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > = Menjelaskan secara parsial
- - - - -> = Menjelaskan simultan
- - - - - = Menjelaskan Indikator

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2018:99), Landasan teori dan permasalahan dalam penelitian dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh Pengembangan SDM dengan Work Value

Pengembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Priansa (2014:146), pengembangan SDM dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen SDM, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*). Pada grand theory milik

maslow terdapat kesangkut pautan pada point Kebutuhan aktualisasi diri atau self actualization needs dimana Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang. Pengembangan SDM memiliki 3 point indikator yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan menurut (Krismiyati, 2017)

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dengan Work Value

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja. (Sedarmayanti, 2017:154). Pada grand theory milik maslow terdapat kesangkut pautan pada point Kebutuhan aktualisasi diri atau self actualization needs dimana Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang. Motivasi Kerja memiliki 5 point indikator yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk merasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri, dan Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

H3 : Terdapat Pengaruh Secara Simultan Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja

BAB III

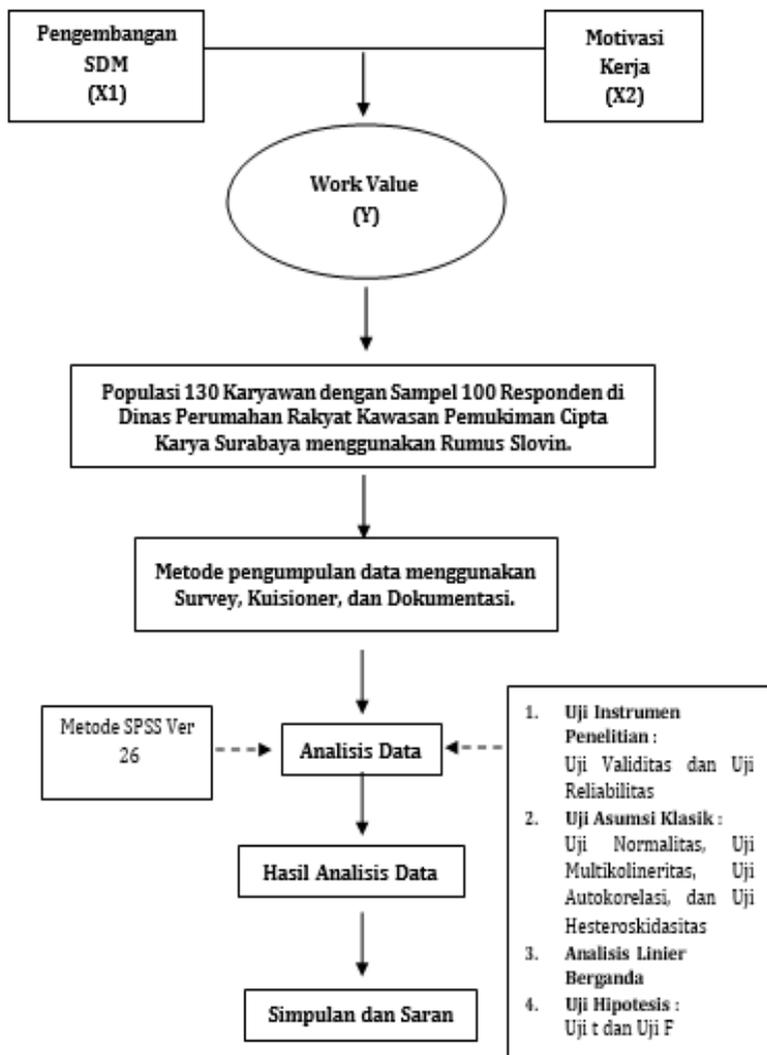
METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini dibuat oleh peneliti bertujuan sebagai pedoman terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan dan satu tahap yang dibutuhkan untuk merancang suatu penelitian yang sesuai dengan objek dan sistematis. Dengan rancangan penelitian yang telah dibuat ini diharapkan tidak terjadi penyimpangan selama proses kegiatan penelitian dan mencegah kesalahan - kesalahan yang akan terjadi selama penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, penelitian ini pada umumnya menekankan pada penggunaan angka yang diolah dengan metode statistika. Kemudian Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yakni dapat dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur untuk diberikan kepada responden dan didesain untuk memperoleh sebuah informasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya.

Penelitian menggunakan rancangan penelitian dengan bentuk non eksperimen untuk mengetahui adanya pengaruh Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Work Value (Y) Agar memudahkan penelitian maka, terdapat rancangan penelitian pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.1
Rancangan Penelitian

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2016:80)

Populasi yang dijadikan untuk penelitian ini adalah karyawan produksi dan administrasi yang bekerja pada perusahaan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya. Jumlah populasi berjumlah 130 karyawan pada seluruh bagian produksi dan administrasi di perusahaan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. (Sugiyono, 2016:81)

Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan menggunakan taraf kesalahan 5% dengan jumlah populasi yang digunakan sebanyak 130 karyawan dari data Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } n = \frac{130}{130.(0,0025)+1}$$

$$n = \frac{130}{1,3} = 100$$

Anggota populasi dari 130 orang yang diambil sebagai sampel sebanyak 100 orang responden.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling. Probability Sampling menurut (Sugiyono, 2016:122) adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis probability sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut (Sugiyono, 2016:82) simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam proses ini peneliti menyebarkan kuisisioner google form langsung menggunakan link pada setiap forum di aplikasi komunikasi, sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk mengisi kuisisioner ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:14) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas yaitu Pengembangan SDM (X1)

dan Motivasi Kerja (X2), 1 variabel terikat yaitu *Work Value* (Y).

3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis sumber data yaitu data primer dan data skunder.

3.3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:193) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada 100 karyawan kantor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya sebagai responden, kemudian responden akan menjawab atas kuisioner tersebut.

3.3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:193) Data Skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data skundernya adalah profil perusahaan dan sejarah Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Untuk mengetahui hasil dari rumusan masalah, maka peneliti menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Sedangkan menurut pandangan lain dari (Sugiyono, 2016:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi responden. Menurut Sugiyono (2016:146) dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang diukur dengan penjabaran menjadi indikator-indikator variabel. Selanjutnya indikator itu dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang bisa berupa pertanyaan.

Tabel untuk mengukur skala pengukuran menggunakan Skala Likert menurut Sugiyono, (2017:133)

Tabel 3.1 Skala Likert

No.	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu - Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono : 2017

3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Melakukan diskusi informal awal pada salah satu karyawan HRD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya.
- 2) Meminta surat izin penelitian dari pihak Fakultas

Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

- 3) Mengirim surat izin penelitian beserta proposal permohonan ijin penelitian ke Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya.
- 4) Meminta surat balasan dari pihak manager HRD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya.
- 5) Peneliti menyusun jadwal untuk melakukan kegiatan penelitian.
- 6) Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan google form kepada para karyawan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya.
- 7) Setelah data semuanya terkumpul melakukan analisis data dan disusun hasilnya dalam laporan hasil penelitian.

3.4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya Jl. Gayung Kebonsari No.169, Gayungan, Jawa Timur.

3.4.3.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan pengumpulan data dimulai pada November 2022 – Januari 2023.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel hanya ada pada penelitian metode kuantitatif, karena penelitian kuantitatif berpandangan bahwa, suatu gejala dapat diklasifikasikan menjadi variabel-variabel. (Sugiyono, 2016)

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut. (Sugiyono, 2016:55), kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat empat variabel yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini Work Value (Y).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. (Sugiyono, 2016). Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu Pengembangan SDM (X) dan Motivasi Kerja (X2), 1 variabel terikat yaitu *Work Value* (Y)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono 2016:207).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode SPSS.

3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018:52).

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,3 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah tepat yaitu jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas $> 0,3$ maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah $< 0,3$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2018:45).

Mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji **apakah di dalam model regresi, variabel** pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. (Ghozali, 2018:161). Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik kolmogrovsmirnov test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $>0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikonolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka

variabel-variabel ini tidak orthogonal. (Ghozali, 2018:107).

Variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

Dengan kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10, maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.

3.6.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Ghozali, 2018:112). Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seorang individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Sedangkan pada data crosssection (silang waktu) masalah autokorelasi relative jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda.

Adapun kriteria penentu dalam uji autokorelasi yaitu:

1. Jika nilai $d < d_l$ atau nilai $d > 4 - d_l$, maka terjadi

autokorelasi.

2. Jika nilai $du < d < 4 - du$, maka tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika nilai $4 - du < 4 - dl$, maka tidak adakesimpulan.

3.6.2.4 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018:137).

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya hesteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser hal ini Menurut (Ghozali, 2013:142). Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independent. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikasinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 Sig.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas yaitu Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2), 1 variabel terikat yaitu *Work Value* (Y). Rumus dari regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:192) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Work Value*
a = konstanta

b1	= koefisiensi regresi
x1	= Pengembangan SDM
x2	= Motivasi Kerja
e	= eror.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.4.1 Uji Uji-t

Merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2018:223) Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau $(\alpha) = 0,05$ dengan kriteria pengujian :

1. Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.4.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan signifikan atau tidak signifikan, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018:98) Untuk melakukan pengujian statistic uji F dengan taraf signifikan sebesar 5%.

1. Jika tingkat signifikan $> 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika tingkat signifikan $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Profil Perusahaan

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Surabaya Jawa Timur mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya, Bidang Pertanahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

4.1.1.2 Visi Perusahaan

Terwujudnya Masyarakat Jawa Timur yang Adil, Sejahtera, Unggul dan Berakhlak dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Partisipatoris Inklusif melalui Kerja Bersama dan Bersemangat Gotong Royong.

4.1.1.3 Misi Perusahaan

1. Mewujudkan Keseimbangan Pembangunan Ekonomi, Baik antar Kelompok, antar Sektor dan Keterhubungan Wilayah.
2. Terciptanya Kesejahteraan yang Berkeadilan Sosial, Pemenuhan Kebutuhan Dasar Terutama Kesehatan dan Pendidikan, Penyediaan Lapangan Kerja dengan Memperhatikan Kelompok Rentan.
3. Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Inovatif, Terbuka, Partisipatoris Memperkuat Demokrasi Kewargaan untuk Menghadirkan Ruang Sosial yang menghargai prinsip Kebhinekaan.

4. Melaksanakan Pembangunan Berdasarkan Semangat Gotong Royong. Berwawasan Lingkungan untuk

4.2 Deskripsi Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 4 1Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Keterangan	Jumlah	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46
	Perempuan	54
Usia	20 - 30 tahun	62
	31 - 40 tahun	31
	41 tahun keatas	7
Lama Bekerja	< 1 tahun	14
	1 - 2 tahun	34
	2 - 3 tahun	23
	3 tahun keatas	28
Status	Belum Menikah	57
	Sudah Menikah	43

Sumber : data diolah.

Berdasarkan data yang telah diolah pada Tabel 4.1 mayoritas responden di pimpin oleh perempuan sebanyak 54 orang. Pada bagian usia responden yang memiliki hasil terbanyak yaitu pada rentan umur 20 - 30 tahun sebanyak 62 orang, lama bekerja di pimpin oleh 1 - 2 tahun dengan jumlah 34 responden, untuk yang terakhir status menikah dipimpin oleh yang belum menikah sebanyak 57 responden.

4.2.2 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Variabel Pengembangan SDM

Berikut ini distribusi frekuensi variable Pengembangan SDM (X1) :

Tabel 4 2 Distribusi Frekuensi Pengembangan SDM (X1)

No	Uraian	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
1	X1.1_1	35	50	5	7	3	35%	50%	5%	7%	3%
2	X1.1_2	31	48	20	1	0	31%	48%	20%	1%	0%
3	X1.2_1	48	29	8	8	7	48%	29%	8%	8%	7%
4	X1.2_2	30	37	16	11	6	37%	37%	16%	11%	6%
5	X1.3_1	46	37	6	5	6	46%	37%	6%	5%	6%
6	X1.3_2	61	30	4	3	2	61%	30%	4%	3%	2%
7	X1.4.1	67	20	9	1	3	67%	20%	9%	1%	3%
8	X1.4.2	53	29	6	3	9	53%	29%	6%	3%	9%
9	X1.5.1	52	33	12	2	1	53%	33%	12%	2%	1%
10	X1.5.2	25	57	17	0	1	25%	57%	17%	0%	1%
11	X1.6.1	24	52	16	7	1	24%	52%	16%	7%	1%
12	X1.6.2	30	59	9	2	0	30%	59%	9%	2%	0%
13	X1.7.1	29	55	13	3	0	29%	55%	13%	3%	0%
14	X1.7.2	30	62	7	1	0	30%	62%	7%	1%	0%
Mean							40,6%	42,7%	10,4%	3,7%	2,6%

Sumber : data diolah.

Pada hasil tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar Menurut distribusi frekuensi variabel Pengembangan SDM (X1) pada tabel diatas terdeteksi bahwa mayoritas jawaban yang paling banyak adalah jawaban “setuju” dengan jumlah presentase sebesar 42,7%.

Melalui hasil perhitungan distribusi frekuensi variable Pengembangan SDM (X1) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari jawaban “Sangat Setuju” memiliki nilai mean sebesar 40,6%, jawaban “Setuju” memiliki nilai mean sebesar 42,7%, jawaban “Netral” memiliki nilai mean sebesar 10,4%, jawaban “Kurang setuju” memiliki nilai mean sebesar 3,7% dan “sangat tidak setuju” memiliki nilai

mean sebesar 2,6% dari 14 pertanyaan kuesioner penelitian.

4.2.2.2 Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini distribusi frekuensi variable Motivasi Kerja (X2) :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2)

No	Uraian	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
1	X2.1_1	52	37	8	2	1	52%	37%	8%	2%	1%
2	X2.1_2	28	51	16	4	1	28%	51%	16%	4%	1%
3	X2.2_1	19	48	25	5	3	19%	48%	25%	5%	3%
4	X2.2_2	23	53	20	4	0	23%	53%	20%	4%	0%
5	X2.3_1	30	49	13	5	3	30%	49%	13%	5%	3%
6	X2.3_2	14	34	41	10	1	14%	34%	41%	10%	1%
7	X2.4_1	23	48	26	3	0	23%	48%	26%	3%	0%
8	X2.4_2	26	41	27	5	1	26%	41%	27%	5%	1%
9	X2.5_1	30	59	9	2	0	30%	59%	9%	2%	0%
10	X2.5_2	29	55	13	3	0	29%	55%	13%	3%	0%
Mean							27,4%	47,5%	19,8%	4,3%	1%

Sumber : data diolah.

Pada hasil tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar Menurut distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (X2) pada tabel diatas terdeteksi bahwa mayoritas jawaban yang paling banyak adalah jawaban “Setuju” dengan jumlah presentase sebesar 47,5%.

Melalui hasil perhitungan distribusi frekuensi variable Motivasi Kerja (X2) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari jawaban “Sangat Setuju” memiliki nilai mean sebesar 27,4%, jawaban “Setuju” memiliki nilai mean sebesar 47,5%, jawaban “Netral” memiliki nilai mean sebesar 19,8%, jawaban “Kurang setuju” memiliki nilai mean sebesar 4,3%, jawaban “Sangat Tidak Setuju” memiliki nilai mean sebesar 1% dari 10 pertanyaan kuesioner penelitian.

4.2.2.3 Variabel Work Value

Berikut ini distribusi frekuensi variable Work Value (Y):

Tabel 4 4 Distribusi Frekuensi Work Value (Y)

No	Uraian	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
1	Y1.1	43	49	6	2	0	43%	49%	6%	2%	0%
2	Y1.2	46	42	9	2	1	46%	42%	9%	2%	1%
3	Y1.3	34	53	8	4	1	34%	53%	8%	4%	1%
4	Y1.4	29	52	15	4	0	29%	52%	15%	4%	0%
5	Y1.5	28	54	17	1	0	28%	54%	17%	1%	0%
6	Y1.6	28	38	27	7	0	28%	38%	27%	7%	0%
7	Y1.7	28	48	21	2	1	28%	48%	21%	2%	1%
8	Y1.8	39	50	9	1	1	39%	50%	9%	1%	1%
9	Y1.9	30	62	7	1	0	30%	62%	7%	1%	0%
10	Y1.10	27	49	22	2	0	27%	49%	22%	2%	0%
11	Y1.11	40	50	9	1	0	40%	50%	9%	1%	0%
12	Y1.12	31	48	20	1	0	31%	48%	20%	1%	0%
Mean							33,6%	49,5%	14,1%	2,5%	0,3%

Sumber : data diolah.

Pada hasil tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar Menurut distribusi frekuensi Work Value (Y) pada tabel diatas terdeteksi bahwa mayoritas jawaban yang paling banyak adalah jawaban “Setuju” dengan jumlah presentase sebesar 49,5%.

Melalui hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel Work Value (Y) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari jawaban “Sangat Setuju” memiliki nilai mean sebesar 33,6%, jawaban “Setuju” memiliki nilai mean sebesar 49,5%, jawaban “Netral” memiliki nilai mean sebesar 14,1%, jawaban “Kurang setuju” memiliki nilai mean sebesar 2,5%, jawaban “Sangat Tidak Setuju” memiliki nilai mean sebesar 0,3% dari 12 pertanyaan kuesioner penelitian.

4.3 Analisis Data Penelitian

Untuk analisis data penelitian perlu melakukan tahapan-tahapan yang harus dilalui, sebagai berikut :

4.3.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,3.

Uji instrument yang telah dilakukan oleh peneliti dengan data responden yang berjumlah 100 orang. Maka hasil dari analisis yang dipaparkan seperti table dibawah ini :

Tabel 4 5 Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	Nilai Kritis	Ket.
Pengembangan SDM (X1)	X1.1.1	0,397	0,3	Valid
	X1.1.2	0,572	0,3	Valid
	X1.2.1	0,591	0,3	Valid
	X1.2.2	0,633	0,3	Valid
	X1.3.1	0,670	0,3	Valid
	X1.3.2	0,657	0,3	Valid
	X1.4.1	0,620	0,3	Valid
	X1.4.2	0,462	0,3	Valid
	X1.5.1	0,730	0,3	Valid
	X1.5.2	0,538	0,3	Valid
	X1.6.1	0,605	0,3	Valid
	X1.6.2	0,595	0,3	Valid
	X1.7.1	0,488	0,3	Valid
	X1.7.2	0,511	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1_1	0,373	0,3	Valid
	X2.1.2	0,756	0,3	Valid

X2_2.1	0,731	0,3	Valid
X2_2.2	0,768	0,3	Valid
X2_3.1	0,372	0,3	Valid
X2_3.2	0,774	0,3	Valid
X2_4.1	0,850	0,3	Valid
X2_4.2	0,815	0,3	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS dan Data telah diolah.

Dari data tabel 4.5 uji validitas diatas setelah dilakukan perhitungan menggunakan SPSS ver 22, dapat diketahui hasilnya jika setiap point/item pertanyaan mendapatkan hasil R-hitung yang beragam dan dinyatakan valid karena nilai melebihi corelate 0,3.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah semua item dari instrumen penelitian dinyatakan telah valid, yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,6 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,6 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel. Dibawah ini adalah table hasil uji reliabilitas :

Tabel 4 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket
Pengembangan SDM (X1)	0,834	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,853	0,6	Reliabel
Work Value (Y)	0,900	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil perhitungan SPSS dan Data telah diolah.

Dari tabel Uji Reliabilitas 4.6 diatas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha pada variable Pengembangan SDM (X1) sebesar 0,834 , Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,853 , dan Work Value (Y) sebesar 0,900. Dari semua

variable hasil nilai Cronbach alpha lebih besar $> 0,6$. Dapat disimpulkan jika semua pertanyaan pada instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji data apakah dalam sebuah model regresi, variable dependent, variable independent, atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak, pada pengujian normalitas ini menggunakan kolmogrov-smirnov dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Dibawah ini adalah hasilnya :

Tabel 4 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters^{a,b}		Mean	0,00
		Std.Deviation	3,54415205
Most Differences	Extreme	Absolute	,092
		Positive	,086
		Negative	-,092
Test Statistic			,092
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,076

Sumber : Hasil perhitungan SPSS dan Data telah diolah.

Pada tabel 4.7 diatas diketahui nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $(0,076 > 0,05)$ dapat disimpulkan pada hasil tes diatas jika hasilnya memenuhi syarat sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

4.4.1.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut adalah gambar dari hasil uji heterokedastisitas.

Tabel 4 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan SDM (X1)	0,578	1,730
	Motivasi Kerja (X2)	0,578	1,730

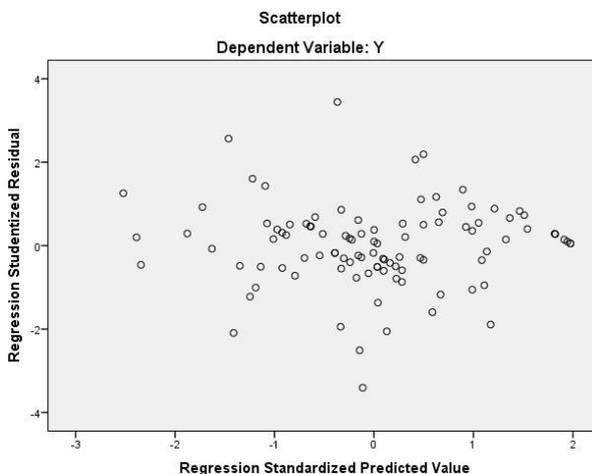
Sumber : Hasil perhitungan SPSS dan Data telah diolah.

Berdasarkan tabel 4.8 uji multikolinieritas diatas diketahui bahwa nilai VIF untuk Pengembangan SDM (X1) sebesar 1,730 dan variable Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,730.

Masing - masing variable mempunyai nilai VIF kurang dari 10,00. Dapat disimpulkan jika regresi berganda terbebas dari gangguan Multikolinieritas.

4.4.1.3 Uji Heterokedastisitas

Gambar 4. 1 Uji Heterokedastisitas



Sumber : diolah SPSS 2022

Dari bagan gambar diatas jika titik-titik menyebar secara acak pada angka 0 dan sumbu Y dan titik membentuk pola yang terlihat pada gambar diatas. Kemudian dapat disimpulkan jika model regresi tidak terjadi adanya Heteroskedastisitas.

4.4.1.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Adapun kriteria penentu dalam uji autokorelasi yaitu :

- Jika nilai $d < d_l$ atau nilai $d > 4 - d_l$, maka terjadi autokorelasi.
- Jika nilai $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak terdapat autokorelasi.
- Jika nilai $4 - d_u < d < d_l$, maka tidak adakesimpulan

Tabel 4 9 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,824 ^a	0,679	0,672	3,581	2,184

Sumber : *Data telah diolah.*

Dari tabel 4.9 diatas diketahui jika nilai Durbin-Watson sebesar 2,184. Sedangkan nilai d_u pada table DW

$$\begin{aligned} & Du < d < 4 - du \\ & 1,7152 < 2,184 < 2,235 \end{aligned}$$

sebesar 1,7152 dalam menentukan nilai dapat dilihat sebagai berikut :

Sumber : diolah SPSS 2022

Gambar 4 2

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai DW

sebesar 1,7152 lebih besar dari nilai du 2,184 dan lebih kecil dari 2,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4.4.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yang terdiri dari Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu Work Value (Y). dalam analisis ini akan diketahui hasil-hasil pengujian yang menunjukkan nilai dari pengaruh variable bebas terhadap variable terikat sebagai berikut :

Tabel 4 10 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardize d B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta
1	(Constant)	8,992	3,038	
	Pengembangan SDM (X1)	0,164	0,065	0,193
	Motivasi Kerja (X2)	0,787	0,087	0,686

Dari tabel 4.10 diperoleh besarnya konsta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variable serta diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,992 + 0,164 X1 + 0,787 X2 + e$$

Sumber : diolah SPSS 2022

- Y merupakan variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi).
- X1 dan X2 adalah variabel independen (variabel yang

digunakan untuk memprediksi nilai Y).

- Angka koefisien di depan setiap variabel independen menunjukkan seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.
 - e adalah istilah error atau kesalahan dalam model.
1. Dengan demikian, persamaan tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi nilai Y berdasarkan nilai X_1 dan X_2 . Nilai konstanta 8,992 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel independen bernilai nol ($X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$), maka nilai prediksi Y akan menjadi sekitar 8,992.
 2. Selanjutnya, koefisien masing-masing variabel independen (0,164 dan 0,787) mengindikasikan seberapa besar pengaruh dari setiap variabel tersebut terhadap perubahan nilai Y. Sebagai contoh jika kita meningkatkan nilai X_1 dengan satu unit sementara menjaga nilainya tetap stabil pada tingkat lainnya seperti halnya dengan semua faktor lainnya tetap tidak berubah maka kita bisa mengharapkan peningkatan rata-rata sebesar kira-kira 0.164 pada hasil akhir prediksinya.
 3. Namun penting juga untuk dicatat bahwa ada istilah error representatif oleh " e " dalam model ini. Istilah ini mencerminkan ketidaktepatan model dalam memprediksi nilai Y secara sempurna. Oleh karena itu, selalu ada kesalahan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam model.
Jadi, persamaan tersebut memberikan gambaran tentang bagaimana variabel independen (X_1 dan X_2) berkontribusi terhadap prediksi nilai Y dengan mengikut sertakan koefisien masing-masing variabel tersebut.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi nilai variabel independen. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah nilai Adjusted R Square, nilai tersebut didapat dari tabel model summary dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 11 Hasil Koefisien Determinasi R2

R	R-Square
0.824	0.679

Sumber : diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,824 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu Pengembangan SDM (X1), Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi variabel terikat yaitu Work Value (Y) memiliki besaran varian hubungan atas pengaruh antar variabel adalah sebesar 0,824 atau 82,4% sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Uji-t

Uji t-parsial merupakan pegujian yang digunakan untuk mneguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin mengetahui apakah jika secara dipisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) dengan alpha (0.05) pengujian juga bisa dilakukan dengan

melihat tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$

Tabel 4.12 Hipotesis Pengujian Uji t

Model	T	Sig
Pengembangan SDM	2,543	0,013
Motivasi Kerja	9,053	0,000

Sumber : diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa :

- a) Variabel Pengembangan SDM (X1) sebesar 2,543 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 sehingga ($0,013 < 0,05$) dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Work Value (Y), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.
- b) Variabel *Motivasi Kerja* (X2) sebesar 9,053 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Work Value (Y), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

4.6.2 Uji Uji-F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan. Konsep regresi linier adalah pengujian mengenai apakah model regresi yang didapatkan benar-benar dapat diterima. Apabila nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka koefisien jalur dapat dilanjutkan atau diterima. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Pengembangan SDM* (X1) dan *Motivasi Kerja* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Work Value (Y).

Tabel 4 13 Uji F

F	Sig.
102,387	0,000 ^b

Sumber : diolah output SPSS

Berdasarkan table 4.13 diatas diperoleh nilai F- hitung sebesar 102,387 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. Artinya Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap Work Value.

4.7 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Work Value

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki signifikansi 0,013 $> 0,05$ dalam hal ini membuktikan bahwa variabel Pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Work Value. Hal ini dikarenakan perusahaan kerap menerapkan beberapa program untuk pengembangan kearah positif pada karyawan di Perumahan Dinas Cipta Surabaya, sehingga akan dapat menguntungkan perusahaan di kedepannya. Sehingga kompetisi, kompeten, kreativitas, dan value yang dimiliki karyawan meningkat dengan drastis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hendita Yoseph dkk, 2020) yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Work Value pada Hotel Santika Sukabumi.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Work Value

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ dalam hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Work Value dan juga ditunjukkan dari besarnya nilai 9,053 yang artinya semakin meningkatnya Motivasi Kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin mempengaruhi Work Value.

Sesuai dengan teori (Winardi, 2016:6) bahwa : “Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative.”

4.7.3 Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Presepsi Kemudahan Penggunaan terhadap Work Value

Pada hasil uji F diperoleh nilai f-hitung sebesar 102,387 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa Pengembangan SDM yang dialami oleh karyawan, Motivasi Kerja yang baik, dapat mempengaruhi peningkatan Work Value.

Work Value dapat diartikan sebagai nilai kerja yang memiliki komponen penting yang mendorong individu untuk mencari jenis pekerjaan atau lingkungan kerja tertentu. (Koroglu dan Gezen, 2014)

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap *Work Value* pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Value*. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis data dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Value*. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis data dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Work Value*. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis data dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada perusahaan yang bersangkutan maupun peneliti berikutnya agar menjadi wawasan atau pertimbangan, maka berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan, informasi dan kontribusi positif bagi kepemimpinan bisnis khususnya di departemen SDM dimana fenomena yang berkaitan dengan Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Work Value Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Cipta Karya Surabaya. sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai faktor penting dalam proses pengambilan keputusan.
2. Pada variabel pengembangan SDM pada pernyataan "saya berkontribusi saat kerja sama dengan rekan kerja lainnya" memiliki mean terkecil. Apabila terdapat pekerjaan yang mengharuskan dikerjakan bersama rekan kerja lainnya seharusnya para karyawan ikut berkontribusi terhadap pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian karyawan sehingga dapat meningkatkan work value karyawan tersebut.
3. Pada variabel motivasi kerja pada pernyataan "perusahaan memberikan kedudukan karyawan yang berprestasi" memiliki mean terkecil. Apabila terdapat karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik

seharusnya perusahaan memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan tersebut agar membuat karyawan bekerja dengan lebih giat lagi sehingga dapat meningkatkan work value.