

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT BERKAT SINAR SENTOSA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

**NAMA MAHASISWA : FITRI KARTIKA
NPM : 71190312059
JENJANG PROGRAM : STRATA (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 2 2**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT BERKAT SINAR SENTOSA**

DIAJUKAN OLEH:

**NAMA MAHASISWA : FITRI KARTIKA
NPM : 71190312059
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

DISETUJUI OLEH:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si

Syafrizal., S.E., M.M

Ketua Program Studi

Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si

TANGGAL SIDANG MEJA HIJAU :

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2022**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT

yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai PT Berkat Sinar Sentosa”**. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara dengan tepat waktu.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Yanhar Jamaluddin, M.A.P selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Ibu Dr. Hj. Safrida, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara sekaligus dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini
4. Bapak Syafrizal, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera sekaligus dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini
5. Para dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan dan luang waktunya untuk membantu menyelesaikan administrasi pengajuan skripsi saya
6. Keluarga tercinta yang telah memberi kasih sayang, perhatian, semangat, motivasi dan dukungan baik moral maupun materi yang tidak ternilai dan tidak terbalaskan
7. Semua rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Prodi Manajemen yang telah banyak membantu dan memberikan banyak motivasi kepada penulis dalam pelaksanaan skripsi ini.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada-Nya, serta mengharapkan ridho-Nya dan dengan segala kerendahan hati

penulis menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga proposal skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin ya Rabbal Alamiin.

Medan, Desember 2022

FITRI KARTIKA
NPM: 71190312059

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR TABEL x

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah 7

1.3.1 Batasan Masalah 7

1.3.2 Rumusan Masalah 7

1.4 Tujuan Penelitian 7

1.5 Manfaat Penelitian 8

BAB II LANDASAN TEORI 9

2.1 Uraian Teoritis 9

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia 11

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia 11

	Halaman
2.1.2.2 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.3 Pengembangan Informal	17
2.1.2.4 Pengembangan Formal	18
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
2.1.2.6 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
2.1.2.7 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
2.1.3 Motivasi Intrinsik	27
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik	27
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik	28
2.1.3.3 Indikator Motivasi Intrinsik	29
2.1.4 Kinerja Pegawai	30
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	30
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 32	32
2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai	33
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Konseptual	37
2.4 Hipotesis	39
2.4.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	39

2.4.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai ...	39
	Halaman
2.4.3 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	41
3.1.1 Lokasi Penelitian	41
3.1.2 Objek Penelitian	41
3.1.3 Waktu Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampel	42
3.2.1 Populasi	42
3.2.2 Sampel	42
3.3 Operasional Variabel	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data	46
3.5.1.1 Uji Validitas	46
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	46
3.5.2 Metode Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.5.4 Pengujian Hipotesis Penelitian	47
3.5.4.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)	47
3.5.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)	48

	Halaman
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	49
4.1 Profil PT Berkat Sinar Sentosa	49
4.2 Pelayanan PT Berkat Sinar Sentosa	50
4.2.1 BSS HR Provider Services	50
4.2.2 BSS Parking Management Services	50
4.2.3 BSS Security Services	51
4.3 Struktur Organisasi PT Berkat Sinar Sentosa	52
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI	53
5.1 Karakteristik Responden	53
5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	53
5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
5.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	55
5.2 Variabel Penelitian	56
5.2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia	56
5.2.2 Motivasi Intrinsik	59
5.2.3 Kinerja Pegawai	63
5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Data	68
5.3.1 Uji Validitas	68
5.3.2 Uji Reliabilitas	73
5.4 Analisis Regresi Linear Berganda	74

5.5. Koefisien Determinasi (R^2)	76
	Halaman
5.6 Pengujian Hipotesis Penelitian	76
5.6.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)	76
5.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)	77
5.7 Pembahasan	78
5.7.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT Berkat Sinar Sentosa	78
5.7.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai PT Berkat Sinar Sentosa	80
5.7.3 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai PT Berkat Sinar Sentosa	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Berkat Sinar Sentosa	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Perencanaan Waktu Penelitian	41
Tabel 3.2 Data Populasi Penelitian	42
Tabel 3.3 Data Sampel Penelitian	43
Tabel 3.4 Defenisi Operasional Variabel	44
Tabel 5.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	53
Tabel 5.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 5.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 5.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	57
Tabel 5.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik (X2)	60
Tabel 5.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	64
Tabel 5.8 Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	68
Tabel 5.9 Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2)	69
Tabel 5.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	71
Tabel 5.11 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	73
Tabel 5.12 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2)	73
Tabel 5.13 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	74
Tabel 5.14 Analisis Regresi Linear Berganda	75

	Halaman
Tabel 5.15 Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 5.16 Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)	77
Tabel 5.17 Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)	78

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadine, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Head Office Pt X Jakarta Timur. Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Cetakan Kesatu, Jakarta, Alfabeta, 2016
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, hlm. 88.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Kompetitif*, Edisi Keempat, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2016
- Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Haqiqi, R. T. F. (2017). *Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia. Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Harahap, E. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Harsuko Rinawati, MP, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, cetakan Pratama, Malang Tim UB Press, 2016
- Haryanto dan Mukrodi. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan*. (Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 2
- Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta, STIE-YKPN 2016
- Jufrizen. (2017). *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.

- Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cetakan kesatu, Jakarta: CV Alfabeta, 2013
- Komaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Bandung, Balai Pustaka 2016
- Kusdyah Rachmawati Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Mandar Maju, 2018
- Malik, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsic, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan* (Doctoral dissertation).
- Mangkunegara, Anwar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Roskadarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Hadari (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Richardson, J. J. (2016). *The value of human resource certification institute professional certification for HR employees and HR employers*. Northcentral University.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 13.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2016). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. *Human Resources Management, 12th edition*. South Western : Penerbit Mason, 2018
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.

- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Selviana, Nur. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. (Skripsi: UMM)
- Simanjuntak Payaman, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Edisi Pertama, Jakarta, Selembah Empat, 2015
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudirman, S. (2019). *The Effect Of Leadership, Work Environment And Motivation On Jobstatisfaction Of Civil Servants At The Office Of The Regional Planing And Development Agency Sungai Penuh City*. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 1(2), 77-102.
- Sugiyono . 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, hlm. 116.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusniar, Y. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara*. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 85-104.