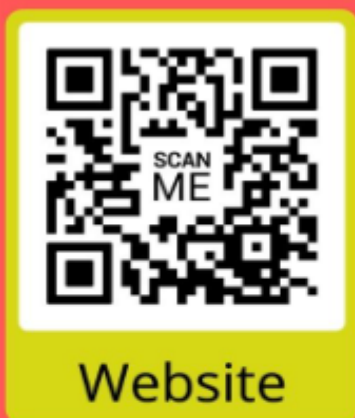


ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 4 (2025): November

DOI: 10.21070/ijler.v20i4.1448

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

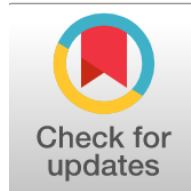
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Human Resource Development Competence Motivation and Employee Performance: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Tia Aulia , rifdahabadiyah@umsida.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Human resources are a strategic element in organizational sustainability and performance achievement. **Specific Background** PT. BPR Arta Seruni faces challenges related to employee performance amid limited human resource development, varying competency levels, and insufficient motivation. **Knowledge Gap** Previous studies show inconsistent findings regarding the role of human resource development, competency, and motivation in explaining employee performance. **Aims** This study aims to examine the partial and simultaneous relationships between human resource development, human resource competency, and motivation with employee performance. **Results** Using quantitative explanatory research with total sampling of 60 employees and multiple linear regression analysis, the findings show that human resource development, competency, and motivation are each statistically significant, both individually and simultaneously, in relation to employee performance. **Novelty** This study provides empirical evidence from a regional banking institution by integrating three key human resource variables within one analytical model. **Implications** The findings offer practical insights for organizational management in designing structured human resource development, competency alignment, and motivational strategies to support employee performance.

Keywords:

Human Resource Development, Human Resource Competency, Motivation, Employee Performance, Banking Organization

Key Findings Highlights:

Training and development practices are statistically associated with employee work outcomes.

Skill and knowledge alignment corresponds with measurable performance levels.

Work motivation demonstrates a consistent statistical relationship with task achievement.

Published date: 2025-11-11

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi serta mempunyai peran utama dalam setiap organisasi, walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka dari itu, kegiatan pengembangan SDM tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat, dan bersaing pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pengembangan SDM merupakan fundamental bagi setiap pegawai atau karyawan[1]. Dalam setiap lembaga pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya. Suatu organisasi atau lembaga memiliki faktor penting yaitu Sumber Daya Manusia yang pengetahuan, keahlian, dan kemampuannya dapat dimanfaatkan dari dalam diri individunya.[2]

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang ditinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan merupakan sarana tepat serta solusi terbaik untuk mengatasi bisnis di masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.[3] Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia [4]. Pada BPR arta seruni pengembangan sumber daya manusia belum optimal hal ini terbukti dengan minimnya pelatihan yang diberikan perusahaan, terutama pada karyawan baru, hal ini menjadi pertimbangan penting untuk Perusahaan agar memberikan pelatihan yang maksimal, sehingga sumber daya manusia pada BPR arta seruni menjadi sumber daya manusia yang unggul dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik.

Selain Pengembangan sumber daya manusia ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi sumber daya manusia, kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya[5]. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan BPR arta seruni untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, agar sumber daya manusia BPR arta seruni menjadi sumber daya manusia yang unggul.

Selain pengembangan Sumber Daya Manusia, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan [6]. Motivasi sangat penting bagi berlangsungnya organisasi, organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, pada kondisi lapangan BPR arta seruni belum memberi motivasi yang maksimal pada karyawan sehingga tidak ada hal yang mendorong dari internal karyawan sehingga motivasi yang diberikan harus lebih tinggi pula dan karyawanpun menanggapi baik hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan akan memilih menerima hal-hal yang bersifat merangsang pekerjaan dari pada yang bersifat tekanan seperti mentaati aturan-aturan yang berlaku.

Perkembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan[7], perkembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan[8]. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan[9], kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[10]. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan[11]. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[12]. Berikut adalah tabel data produktivitas karyawan mengenai perolehan nasabah di tahun 2024.

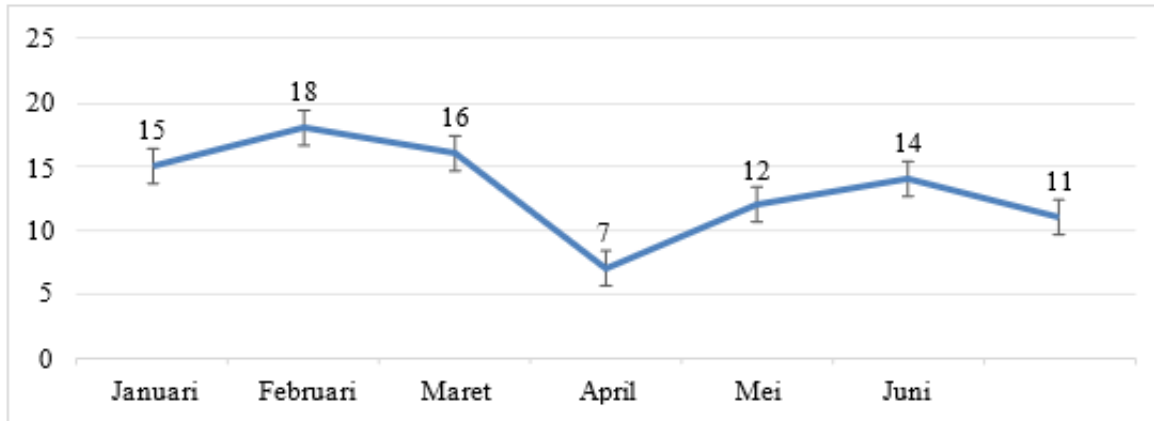


Figure 1.

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa data produktivitas karyawan mengenai perolehan nasabah di tahun 2024 menunjukkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan penelitian untuk menemukan pengaruh variabel Perkembangan sumber daya manusia, Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BPR arta seruni. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan, banyak faktor yang menyebabkan kinerja karyawan BPR arta seruni, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka faktor-faktor tersebut perlu diperbaiki secara seksama oleh berbagai pihak terkait. Faktor tersebut antara lain Perkembangan sumber daya manusia, Kompetensi sumber daya manusia dan motivasi

Metode

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik. Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (Testing Research) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian eplanatory, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. BRPARTA SERUNI sebanyak 60 orang. bahwa: "teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." [12]. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, tidak lebih dari 60 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel yang diteliti sebanyak 60 karyawan yang bekerja di PT. BRP ARTA SERUNI.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program Statiscal Product and Service Solution (SPSS). Alat pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya uji asumsi klasik akan dilakukan peneliti sebagai persyaratan sebelum uji hipotesis. Dalam pengujian asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.[13]

Hasil dan Pembahasan

A.Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu butir atau variabel dikatakan valid jika r -hitung positif, serta r -hitung > r -tabel Validitas butir instrumen diketahui dengan membandingkan corrected item-total correlation yang diperoleh atau r -hitung dengan 0,30. Jika r -hitung lebih besar daripada 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan valid terhadap indikator variabel [22].

Variabel	Item	r hitung	r-kritis	Kesimpulan
Pengembangan	X1.1	0,668		