

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. GAMBARAN UMUM RESPONDEN

Dari hasil penyebaran kuesioner pada 12 perusahaan diperoleh 39 kuesioner untuk diolah. Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tentang gambaran umum responden pada penelitian ini:

Tabel 4.1. Gambaran Umum Responden

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1	Umur: a. 25-35 th b. 36-45 th c. 46-55 th d. >55 th	25 9 3 2
2	Jenis kelamin: a. Laki-laki b. Perempuan	24 15
3	Lama bekerja: a. 1-5 th b. 6-10 th c. 11-15 th d. >15 th	23 8 2 6
4	Pendidikan: a. SMA/SMK b. Diploma c. S1	9 6 24

5	Jabatan :	
	- Manajer pemasaran	10
	- Manajer produksi	8
	- Manajer SDM	6
	- Manajer keuangan	7
	- Lain-lain	8
	Total:	39 orang

Sumber : Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel gambaran umum responden di atas diketahui bahwa ternyata responden pada penelitian ini sebagian besar berusia antara 25-35 tahun dan berjenis kelamin laki-laki yaitu ada 24 orang Hal ini menunjukkan bahwa manajer termasuk berusia matang dan telah lama bekerja di perusahaan. Lama bekerjanya 1-5 tahun ada 23 orang dan berpendidikan S1 24 orang dan yang mempunyai posisi jabatan manajer pemasaran ada 10 orang.

4.2. HASIL PENGUJIAN VALIDITAS

Validitas menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian ini. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pengujian pertama untuk uji validitas dilakukan untuk menguji variabel sistem reward non finansial:

Tabel 4.2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Sistem Reward Non Finansial 1

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
SRNF1	0,165	0,316	Tidak Valid
SRNF2	0,382	0,316	Valid
SRNF3	0,541	0,316	Valid
SRNF4	0,356	0,316	Valid
SRNF5	0,614	0,316	Valid
SRNF6	0,317	0,316	Valid
SRNF7	0,189	0,316	Tidak Valid
SRNF8	0,526	0,316	Valid
SRNF9	0,393	0,316	Valid
SRNF10	0,492	0,316	Valid
SRNF11	0,419	0,316	Valid
SRNF12	0,469	0,316	Valid
SRNF13	0,529	0,316	Valid
SRNF14	0,439	0,316	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel 4.2. diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga item pertanyaan untuk variabel SNRF ini dapat dikatakan valid kecuali untuk 2 item pertanyaan. Kemudian dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Sistem Reward Non Finansial 2

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
SRNF2	0,295	0,316	Tidak Valid
SRNF3	0,543	0,316	Valid
SRNF4	0,310	0,316	Tidak Valid
SRNF5	0,652	0,316	Valid
SRNF6	0,306	0,316	Tidak Valid
SRNF8	0,509	0,316	Valid
SRNF9	0,464	0,316	Valid
SRNF10	0,506	0,316	Valid
SRNF11	0,425	0,316	Valid
SRNF12	0,460	0,316	Valid
SRNF13	0,578	0,316	Valid
SRNF14	0,480	0,316	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel 4.3. diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga item pertanyaan untuk variabel SNRF ini dapat dikatakan valid kecuali untuk 3 item pertanyaan. Kemudian dilakukan pengujian ulang dengan hasil

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Sistem Reward Non Finansial 3

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
SRNF3	0,530	0,316	Valid
SRNF5	0,572	0,316	Valid
SRNF8	0,501	0,316	Valid
SRNF9	0,511	0,316	Valid
SRNF10	0,516	0,316	Valid
SRNF11	0,478	0,316	Valid
SRNF12	0,493	0,316	Valid
SRNF13	0,560	0,316	Valid
SRNF14	0,467	0,316	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel 4.4. diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel ini dapat dikatakan valid. Selanjutnya pengujian validitas untuk variable Motivasi.

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi 1

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MOT1	0,521	0,316	Valid
MOT2	0,378	0,316	Valid
MOT3	0,598	0,316	Valid
MOT4	-200	0,316	Tidak Valid
MOT5	0,506	0,316	Valid
MOT6	0,700	0,316	Valid
MOT7	0,567	0,316	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel 4.5. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel motivasi ini dapat dikatakan valid kecuali 1 pertanyaan. Kemudian dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi 2

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MOT1	0,525	0,316	Valid
MOT2	0,438	0,316	Valid
MOT3	0,558	0,316	Valid
MOT5	0,571	0,316	Valid
MOT6	0,745	0,316	Valid
MOT7	0,611	0,316	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel 4.6. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel ini dapat dikatakan valid. Selanjutnya adalah pengujian validitas untuk variabel kinerja:

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KI1	0,590	0,316	Valid
KI2	0,480	0,316	Valid
KI3	0,785	0,316	Valid
KI4	0,769	0,316	Valid
KI5	0,627	0,316	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel 4.7. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kinerja ini dapat dikatakan valid.

4.3. HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Reliabilitas menunjukkan apakah jawaban responden dapat dipercaya atau tidak. Untuk pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
SRNF	0,813	Reliabel
Motivasi	0,811	Reliabel
Kinerja	0,841	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel 4.8. dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini yaitu sistem reward non finansial, motivasi dan kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

4.4. STATISTIK DESKRIPTIF

TABEL 4.9
Statistik Deskriptif Partisipan

NO	Keterangan		SRNF		Motivasi		Kinerja	
			Mean	Sig	Mean	Sig	Mean	Sig
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	4,17	0,386	3,92	0,567	4,07	0,900
		Perempuan	4,30		4,02		4,05	
2	Pendidikan	Diploma	4,52	0,021	4,31	0,203	4,23	0,314
		S1	4,06		3,91		3,97	
		Lain-lain	4,42		3,87		4,22	
3	Lama Bekerja	1-5 Tahun	4,11	0,017	3,85	0,110	4,04	0,413
		6-10 Tahun	4,08		3,89		3,90	
		11-15 Tahun	4,44		4,58		4,50	
		>15 Tahun	4,70		4,25		4,23	
4	Umur	26-35 Tahun	4,09	0,017	3,87	0,001	3,96	0,035
		36-45 Tahun	4,62		4,39		4,47	
		46-55 Tahun	4,11		4,11		4,07	
		>55 Tahun	4,17		3,00		3,60	

5	Jabatan	Manajer Pemasaran	4,32	0,466	3,85	0,746	4,06	0,298
		Manajer Produksi	4,14		4,14		3,87	
		Manajer SDM	4,20		3,94		4,13	
		Manajer Keuangan	3,98		4,04		3,88	
		Lain-lain	4,37		3,85		4,37	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa laki-laki memiliki rata-rata sistem reward non finansial yang lebih rendah daripada perempuan sedangkan motivasinya laki-laki lebih rendah daripada perempuan serta kinerja mempunyai nilai rata-rata lebih tinggi perempuan daripada laki-laki.

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa mereka yang berpendidikan S1 memiliki rata-rata terendah untuk sistem reward non finansial dan tertinggi yang berpendidikan Diploma, untuk motivasi tertinggi adalah mereka yang berpendidikan Diploma, dan untuk kinerja tertinggi yaitu mereka yang berpendidikan Diploma, sedangkan yang memiliki rata-rata terendah yaitu lain-lain.

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa mereka yang memiliki lama kerja lebih dari 15 tahun mean atau rata-rata untuk sistem reward non

finansial tertinggi dan motivasi tertinggi adalah mereka yang bekerja antara 11-15 tahun. Untuk kinerja tertinggi adalah mereka yang bekerja antara 11-15 tahun.

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa mereka yang memiliki umur 36-45 tahun memiliki rata-rata sistem reward non finansial tertinggi dan mereka yang berusia 36-45 tahun juga memiliki rata-rata motivasi tertinggi dan yang berusia 36-45 memiliki rata-rata kinerja tertinggi dibandingkan umur lainnya.

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui bahwa mereka yang memiliki jabatan Lain-lain memiliki sistem reward non finansial tertinggi, untuk Motivasi tertinggi pada manajer produksi dan Kinerja tertinggi pada Lain-lain.

Untuk menguji apakah terdapat perbedaan antara sistem reward non finansial, motivasi dan kinerja berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, Umur dan Jabatan peneliti melakukan Uji ANOVA. Hasil uji ANOVA yang dilakukan terhadap SRNF berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji yang menghasilkan nilai signifikan $> 0,05$ dan hasil yang dilakukan SRNF berdasarkan Pendidikan, Lama Bekerja, dan

Umur ada perbedaan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan $< 0,05$.

Hasil uji ANOVA yang dilakukan terhadap Motivasi dan Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, dan Jabatan menunjukkan hasil tidak ada perbedaan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan uji yang menghasilkan nilai signifikan $> 0,05$, namun pada pengujian yang dilakukan terhadap Motivasi dan kinerja berdasarkan umur menghasilkan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga variabel motivasi berdasarkan umur terdapat perbedaan.

Sistem Reward Non Finansial ke motivasi ke kinerja akan berbeda berdasarkan umur hal ini didukung oleh adanya perbedaan persepsi responden terhadap pentingnya sistem reward non financial. Hal ini juga menunjukkan perbedaan persepsi responden terhadap kepuasan kerja, motivasi internal dan eksternal yang menjadi dorongan untuk bekerja selama ini. Serta persepsi responden terhadap *efek level gaji, fairness, appraisal, mekanisme gaji dan promosi* terhadap kinerja juga menunjukkan adanya perbedaan.

4.5. PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Berikut ini adalah model pengujian asumsi klasik :

1. Pengujian asumsi klasik model 1 :

model persamaan regresinya adalah:

$$KI = a + b_1.SRNF + e \dots\dots\dots(1)$$

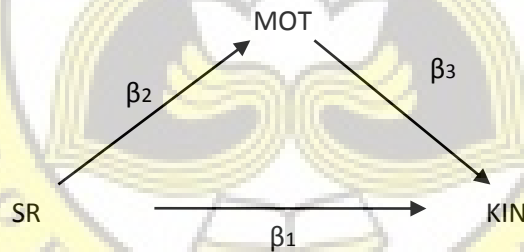
2. Pengujian asumsi klasik model 2 :

model persamaan regresinya adalah:

$$MOT = a + b_1.SRNF + e \dots\dots\dots(2)$$

3. Pengujian asumsi klasik model 3:

Pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda:



Rumus:

$$MOT = a + \beta_1 SR + e \dots\dots\dots(3)$$

$$KIN = a + \beta_2 SR + \beta_3 MOT + e \dots\dots\dots(4)$$

Dimana :

a = konstanta

b1 = koefisien regresi

KI = Kinerja

SRNF = sistem reward non financial

MOT = motivasi

e = error

Tabel 4.10 Pengujian asumsi klasik

Model	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas		Uji Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	
1	0,344	1,000	1,000	0,086
2	0,375	1,000	1,000	0,564
3	0,502	0,801 (SRNF) 0,801 (MOT)	1,249 (SRNF) 1,249 (MOT)	0,462 (SRNF) 0,202 (MOT)

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Dilihat dari tabel 4.10 tersebut dapat kita lihat pada pengujian asumsi klasik model 1, pada uji Normalitas dilakukan dengan melihat nilai kolmogorof-smirnov dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. untuk unstandardized residual pada penelitian ini adalah $0.344 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal, dan pada pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan melihat angka Tolerance dan VIF ,dan pada 4.10 dilihat dari persamaan regresi nilai untuk Tolerance $1,000 > 0,1$ dan VIF $1,000 < 10$ jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolineritas. Dan untuk pengujian Heteroskedastisitas juga dilakukan model regresi dengan uji Glejser, nilai signifikansi variable independen $0,086 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data ini bebas dari heteroskedastisitas.

Dilihat dari tabel 4.10 tersebut dapat kita lihat pada pengujian asumsi klasi model 2, pada uji Normalitas dilakukan dengan melihat nilai

kolmogorof-smirnov dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. untuk unstandardized residual pada penelitian ini adalah $0,375 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal, dan pada pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan melihat angka Tolerance dan VIF ,dan pada 4.10 dilihat dari persamaan regresi nilai untuk Tolerance $1,000 > 0,1$ dan VIF $1,000 < 10$ jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolineritas. Dan untuk pengujian Heteroskedastisitas juga dilakukan model regresi dengan uji Glejser, nilai signifikansi variable independen $0,564 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data ini bebas dari heteroskedastisitas.

Dilihat dari tabel 4.10 tersebut dapat kita lihat pada pengujian asumsi klasik model 3, pada uji Normalitas dilakukan dengan melihat nilai kolmogorof-smirnov dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. untuk unstandardized residual pada penelitian ini adalah $0,502 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal, dan pada pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan melihat angka Tolerance dan VIF ,dan pada 4.10 dilihat dari persamaan regresi nilai untuk Sistem reward non financial dan Motivasi Tolerance $0,801 > 0,1$ dan VIF $1,249 < 10$ jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolineritas. Dan untuk pengujian Heteroskedastisitas juga dilakukan model regresi dengan uji Glejser, nilai signifikansi variable independen Sistem reward non financial

0,462 > 0,05 dan Motivasi 0,202 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data ini bebas dari heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi

1. Uji t

Tabel 4.11 : Pengujian Regresi Uji t

Model	β	Sig
1. $KI = a + b_1.SRNF + e$	0,319	0,001
2. $MOT = a + b_1.SRNF + e$	0,342	0,004
3. $MOT = a + \beta_1 SR + e$ $KIN = a + \beta_2 SR + \beta_3 MOT + e$	0,228 (SRNF) 0,266 (MOT)	0,024 (SRNF) 0,043 (MOT)

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Berdasarkan pada tabel 4.11 diperoleh nilai sig. t untuk variabel sistem reward non finansial sebesar 0,001 yang nilainya < 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,319. Artinya sistem reward non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada tabel 4.11 diperoleh nilai sig. t untuk variabel sistem rewards non finansial sebesar 0,004 yang nilainya < 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,342. Artinya sistem reward non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Berdasarkan pada tabel 4.11 diperoleh nilai sig. t untuk variabel sistem reward non financial sebesar 0,024 yang nilainya < 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,288. Artinya sistem reward non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk variabel motivasi memperoleh nilai sig.t 0,043 < 0,05 dan koefisien betas sebesar 0,266 artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

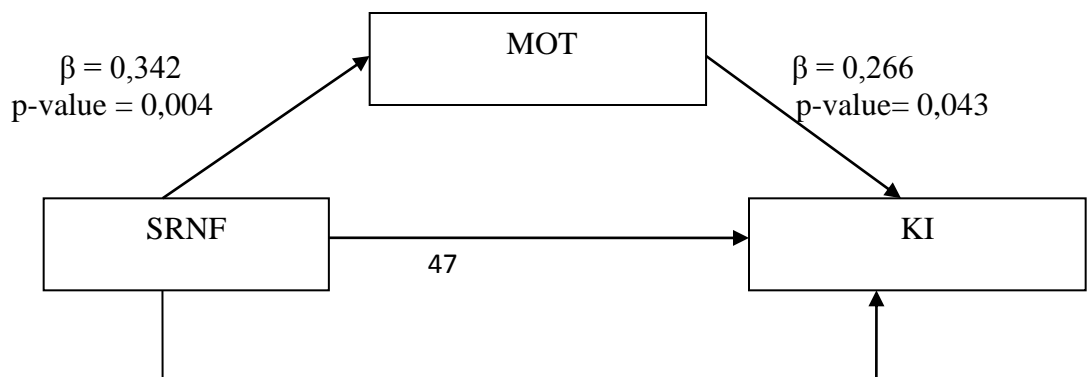
4.7 Hasil pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini menyatakan motivasi memediasi efek sistem reward terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Model 1 $KI = \alpha + \beta_1 SRNF + e$			Model 2 $MOT = \alpha + \beta_1 SRNF + e$			Model 3 $KI = \alpha + \beta_1 SRNF + \beta_2 MOT + e$		
	B	T	Sig	B	T	Sig	B	t	Sig
(Constant)	8,216	2,371	0,023	10,797	2,513	0,016	5,347	1,490	0,145
SRNF	0,319	3,517	0,001	0,342	3,036	0,004	0,228	2,352	0,024
MOT							0,266	2,094	0,043

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)



$$C': \beta = 0,228; p\text{-value} = 0,024$$

$$C : \beta = 0,319; p\text{-value} = 0,001$$

Gambar 4.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

$$c = 0,319; p\text{-value} = 0,001$$

$$c' = 0,228; p\text{-value} = 0,024$$

Berdasarkan hasil tersebut, pengaruh *sistem reward non financial* terhadap kinerja setelah dimasukkan variabel mediasi motivasi menurun dari 0,319 menjadi 0,228 namun tetap signifikan dengan *p-value* $c = 0,001$ menjadi *p-value* $c' = 0,024$. Artinya Motivasi (MOT) adalah *partial mediation variable*.

$$\text{Total Effect} = \text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect}$$

$$0,319 = 0,228 + (0,342 * 0,266)$$

Jadi, hipotesis yang menyatakan motivasi memediasi hubungan antara *sistem reward non financial* terhadap kinerja diterima, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

4.8 Pembahasan

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang diajukan yaitu motivasi memediasi efek *sistem reward non financial* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis dalam riset ini menunjukkan bahwa *sistem reward non financial* mempunyai efek terhadap motivasi yang menggerakkan individu untuk berperilaku positif. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian adanya hubungan positif antara motivasi ke kinerja. Meningkatnya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karena karyawan akan semakin terdorong dan meningkatkan usaha mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil tersebut sesuai dengan teori *expectancy* yang berarti motivasi dipengaruhi oleh harapan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan menghasilkan tujuan prestasi yang dimaksudkan. Dalam riset ini sistem reward memberikan ekspektasi bahwa individu akan mendapatkan reward tertentu. Sistem reward menjadi motivasi untuk mencapai ekspektasi sistem reward non finansial. Dalam hal ini ekspektasi tercapai apabila kinerja baik. Sesuai dengan teori *expectancy* menyatakan bahwa individu memiliki harapan tertentu maka dia akan memiliki usaha yang digerakkan oleh stimulus, salah satunya adalah sistem reward, seberapa *penting sistem reward non financial* bisa menggerakkan usaha seseorang tergantung pada persepsi seseorang terhadap item-item *sistem reward non financial*. Reward dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong / memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai tanggung jawabnya.

Teori motivasi McClelland dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana motivasi mempunyai efek positif terhadap kinerja (Robbins, 1996). Teori tersebut mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi kinerja mengindikasikan bahwa seseorang akan semakin terdorong untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan lebih baik untuk mencapai prestasi yang lebih baik serta mendapatkan kekuasaan lebih tinggi dan berafiliasi lebih baik dengan rekan sekerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya pengukuran sistem reward non finansial yaitu promosi, bakat karyawan, tanggung jawab karyawan, dan keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan (Grungor, 2011) menghasilkan hasil yang tidak signifikan sehingga pada penelitian ini, peneliti menambahkan pengukuran *sistem reward non finansial* seperti fleksibel pekerjaan, keamanan kerja, cuti, serta pembelajaran dan pengembangan (Josephin, 2015) dan menghasilkan hasil yang signifikan. Dengan demikian hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Josephin dan Grungor (2011) yang berhasil menguji pengukuran sistem reward non finansial terhadap kinerja dan berhasil membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Fleksibel pekerjaan mempunyai efek terhadap motivasi dan kinerja, fleksibel pekerjaan membuat individu dapat menentukan jam kerja yang mereka inginkan dalam setiap harinya, dan memberikan tanggung jawab

kepada individu untuk memanfaatkan kebebasan mereka memilih jam kerja, sehingga individu akan merasa nyaman sehingga akan berdampak pada motivasi kerja yang meningkat. Keamanan kerja umumnya mengacu pada asuransi dalam pekerjaan, perlindungan terhadap keamanan pekerja dari *arbitrary* dan *dismissals* (PHK) serta memiliki kontrak kerja jangka panjang. Apabila keamanan kerja semakin terjamin, hal ini juga akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja seseorang serta meningkatkan kinerjanya. Sehingga keamanan kerja mempunyai efek yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Cuti merupakan kepentingan individu, semua individu berhak mendapatkan cuti, karena cuti juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Pembelajaran dan pengembangan sebagai strategi organisasi yang mempengaruhi kinerja retention dan mengurangi turnover, cara pembelajaran dan pengembangan yang dilakukan yaitu mengikuti studi lanjut, keikutsertaan dalam seminar yang semakin tinggi dilakukan oleh pihak perusahaan, maka akan membuat semakin tingginya motivasi kerja individu, yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.