



PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada UD. Uye Kayen Trenggalek)

Naning Kurotti Ayun¹, Umi Nadhiroh², Agung Pambudi Mahaputra³

Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 2023

Revised Oktober 2023

Accepted Oktober 2023

Available online Oktober 2023

Keywords: HR developmen; training; job satisfaction.

Kata Kunci : Pengembangan SDM; Pelatihan; Kepuasan Kerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstract

In carrying out work, a person needs to develop his/her abilities, expertise, skills because the skills possessed must be appropriate to the job, therefore it is necessary to carry out training before performing. The job satisfaction obtained can have a positive impact on employees if the productivity produced is in accordance with the provisions. The aim of this research is to determine the effect of human resource development, training and job satisfaction on employee performance at UD. Uye Kayen Trenggalek. This research uses quantitative methods with a sample size of 35 respondents. From this research it can be seen that the results of the HR development t test have a negative and significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$, so H_a is accepted and H_0 is rejected, training has a positive and significant effect on employee performance with a sig value of $0.001 < 0.05$, so H_a is accepted and H_0 is rejected, then job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$, so H_a is accepted and H_0 is rejected. In the results of the F test, the sig value is $0.000 < 0.05$ with a value of $F_{count} > F_{table}$ 16.900, so H_0 is rejected

and H_a is accepted, which means that human resource development, training and job satisfaction have a significant effect simultaneously on employee performance.

Abstrak

Dalam melakukan pekerjaan seseorang perlu mengembangkan kemampuan, keahlian, ketrampilan pada dirinya karena ketrampilan yang dimiliki harus sesuai dengan pekerjaannya, maka dari itu perlu dilakukannya pelatihan sebelum melakukan kinerja. Kepuasan kerja yang diperoleh dapat memberikan dampak positif bagi karyawan apabila produktivitas yang di hasilkan sesuai dengan ketentuan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Uye Kayen Trenggalek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 35 responden. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil uji t pengembangan SDM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pada hasil uji F diperoleh nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 16,900 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pengembangan SDM, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya Bangun (2012:4) juga mengatakan bahwa “Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah terutama di Indonesia. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani.

Suatu usaha dan hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam perusahaan yang berhasil di capai dalam tugas dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan biasa disebut dengan kinerja karyawan, hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mutmainnah Syamsir (2018:50) menjelaskan bahwa kinerja adalah ‘tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik’.

Pengembangan SDM merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan kerja. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal, dengan mengembangkan keahlian karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pemimpin dapat menambah wawasan dan mengoptimalkan kinerja tiap karyawan sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih maksimal. Menurut Agung Widhi Kurniawan (2012: 394) ‘pengembangan sumber daya manusia mempunyai konsep untuk pengembangan diri, selain itu program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan keahlian di masayang akan datang’.

Pada perkembangan teknologi pada saat ini mempermudah perusahaan untuk melakukan pelatihan kerja pada karyawan, salah satu pelatihan yang perlu dilakukan adalah praktik kerja langsung atau *on the job training* yang sering dilakukan oleh pemimpin yang memberikan tugas langsung kepada karyawan, oleh karena itu keberhasilan pelatihan bergantung kepada kemampuan pemimpin yang memeberikan tahapan-tahapan pada karyawannya. Selain itu karyawan dilibatkan langsung dalam pekerjaan yang telah di tentukan, hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Selanjutnya adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah reaksi atau emosional seseorang dalam menanggapi atau membandingkan hasil pekerjaannya yang sesuai atau tidak. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut (Ni Luh Sekartini (2016:65) ‘kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi. karakteristiknya, kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya’.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari perusahaan UD. Uye Kayen Trenggalek dalam melakukan pengembangan SDM pada karyawan masih belum bisa meluasa karena





perusahaan tersebut hanya melihat lingkungan sekitar perusahaan, sehingga perusahaan masih kurang dalam melakukan pengembangan SDM. Sementara itu pelatihan yang ada pada UD. Uye Kayen masih kurang maksimal karena kesibukan dari pemimpin dan kurangnya pengawasan dari pihak anggota perusahaan membuat karyawan melakukan dan mengembangkan kemampuannya sesuai dengan pengetahuan yang dia tahu atau melalui bantuan-bantuan karyawan lainnya, hal tersebut sering membuat kepuasan kerja pada diri karyawan kurang optimal sehingga rasa percaya diri pada karyawan menjadi berkurang dan tingkat emosional karyawan menjadi tidak stabil, selain itu karyawan sering merasa bahwa hasil yang dia peroleh tidak sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Di sisi lain perusahaan UD Uye Kayen belum mempunyai manajemen yang dapat mengontrol dengan baik kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu pengetahuan, kemampuan, keahlian serta penilaian kinerja perlu dilakukan agar karyawan mampu mengasah keterampilannya dalam melakukan kinerja yang telah ditentukan, dengan melakukan hal tersebut maka hasil kerja karyawan akan maksimal sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengembangan SDM, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Uye Kayen Trenggalek”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengembangan SDM

Menurut Sedarmayanti (dalam Yosepa et al., 2020), ‘dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif’.

Menurut Kasmir (dalam Kurnia Sari & Manafe, 2021:49). Adapun indikator yang akan diteliti terkait dengan variabel Pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

- 1) Perekrutan
- 2) Pendidikan dan pelatihan
- 3) Pengembangan karir

Pengertian Pelatihan

Menurut (Anas Tamsuri, 2022:8) menjelaskan bahwa ‘pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang belajar mendapatkan ketrampilan atau kemampuan tertentu untuk membantu tercapainya tujuan dari organisasi’.

Indikator-indikator pelatihan kerja pada penelitian ini yang dilakukan oleh penelitian. Gary Dessler (dalam Sandora & Permadani, 2021:460) pelatihan dibagi menjadi 3 indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta pelatihan
- 3) Metode

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi afeksi emosional terhadap pekerjaan yang menimbulkan perbandingan antara hasil nyata dengan yang diharapkan. (Frasiska





Nababan, 2021) menjelaskan bahwa ‘salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan’.

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui indikator-indikator apa saja yang menjadi tolak ukurnya. (Ryan et al., 2013) lima indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Pendapatan atau gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

METODE PENELITIAN

Dalam ruang lingkup penelitian ini hanya mencangkup hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan SDM, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan UD. Uye Kayen Trenggalek. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti pada penelitian ini bertepatan pada perusahaan UD. Uye Kayen yang beralamat di Jalan Kartini Desa Sukorejo, Kecamatan Gandusari, Kabupaten Trenggalek. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan UD. Uye Kayen Trenggalek. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data observasi, wawancara/interview, kuesioner, literatur. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), analisis koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

1) Uji Pengembangan SDM (X_1)

Berikut ini adalah hasil penelitian uji validitas variabel pengembangan SDM (X_1) pada UD. Uye Kayen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil pengujian validitas variabel pengembangan SDM (X_1)

No. Item	Hasil Korelasi	Signifikan	Keterangan
$X_{1.1}$	0,603	0,000	Valid
$X_{1.2}$	0,622	0,000	Valid
$X_{1.3}$	0,498	0,002	Valid
$X_{1.4}$	0,344	0,043	Valid
$X_{1.5}$	0,798	0,000	Valid
$X_{1.6}$	0,549	0,001	Valid

Sumber: data diolah, 2023

2) Uji Validitas Pelatihan (X_2)

Berikut ini adalah hasil penelitian uji validitas variabel pelatihan (X_2) pada UD. Uye Kayen dapat dilihat sebagai berikut:

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Tabel 4.12**Hasil pengujian validitas variabel pelatihan kerja (X_2)**

No. Item	Hasil Korelasi	Signifikan	Keterangan
$X_{2.1}$	0,401	0,017	Valid
$X_{2.2}$	0,639	0,000	Valid
$X_{2.3}$	0,585	0,000	Valid
$X_{2.4}$	0,409	0,015	Valid
$X_{2.5}$	0,499	0,002	Valid
$X_{2.6}$	0,597	0,000	Valid

Sumber: data diolah, 2023

3) Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_3)

Berikut ini adalah hasil penelitian uji validitas kepuasan kerja (X_3) pada UD. Uye Kayen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13**Hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja (X_3)**

No. Item	Hasil Korelasi	Signifikan	Keterangan
$X_{3.1}$	0,410	0,014	Valid
$X_{3.2}$	0,558	0,000	Valid
$X_{3.3}$	0,448	0,007	Valid
$X_{3.4}$	0,377	0,025	Valid
$X_{3.5}$	0,474	0,004	Valid
$X_{3.6}$	0,453	0,006	Valid
$X_{3.7}$	0,358	0,035	Valid
$X_{3.8}$	0,379	0,25	Valid
$X_{3.9}$	0,343	0,44	Valid

Sumber: data diolah, 2023

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil penelitian uji validitas kinerja karyawan (Y) pada UD. Uye Kayen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14**Hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan (Y)**

No Item	Hasil Korelasi	Signifikan	Keterangan
$Y_{1.1}$	0,549	0,001	Valid
$Y_{1.2}$	0,612	0,000	Valid
$Y_{1.3}$	0,454	0,006	Valid
$Y_{1.4}$	0,398	0,018	Valid
$Y_{1.5}$	0,358	0,035	Valid
$Y_{1.6}$	0,525	0,001	Valid

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Y _{1.7}	0,414	0,013	Valid
Y _{1.8}	0,381	0,024	Valid
Y _{1.9}	0,391	0,020	Valid
Y _{1.10}	0,459	0,005	Valid
Y _{1.11}	0,587	0,000	Valid
Y _{1.12}	0,375	0,026	Valid

Sumber data diolah oleh peneliti: 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel pengembangan SDM (X_1), pelatihan (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa item dari keterikatan pegawai bernilai valid.

2. Uji Reliabilitas

jika nilai alpha >0,6 maka reliabel, dan sebaliknya apabila nilai alpha <0,6 maka tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.15
Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0,718	0,60	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,698	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,660	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* >0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti mempunyai nilai reabel sehingga dapat di percaya sebagai pertanyaan kuisioner.

3. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji normalitas jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal:

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asym.Sig (2-Tailed)	Batas Bawah Asym.Sig (2-Tailed)	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0,159	0,05	Normal
Pelatihan (X_2)			Normal
Kepuasan kerja (X_3)			Normal
Kinerja karyawan (Y)			Normal

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa data yang dijadikan penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal. Dilihat dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,159 yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

2) Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, bisa dikatakan linier apabila nilai sig F pada baris *deviation from linierity* lebih besar dari 0,5. Berikut hasil uji linieritas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from linierity	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0,837	Linier
Pelatihan (X_2)	0,794	Linier
Kepuasan Kerja (X_3)	0,333	Linier

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil linieritas dengan nilai *deviation from linierity* variabel pengembangan SDM (X_1), Pelatihan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier.

3) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan cara uji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antara variabel bebas X , bisa dikatakan bebas multikolinearitas apabila nilai VIF < 10. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengembangan SDM (X_1)	0,996	1,004	Bebas multikolinierita

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Pelatihan (X_2)	0,963	1,038	Bebas multikolinierita
Kepuasan Kerja (X_3)	0,961	1,040	Bebas multikolinierita

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji multikolinearitas dengan nilai VIF pengembangan SDM (X_1), pelatihan (X_2), kepuasan kerja (X_3) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

4) Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji heterokedastisitas:

Tabel 4.19
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0,352	Bebas heterokedastisitas
Pelatihan (X_2)	0,963	Bebas heterokedastisitas
Kepuasan kerja (X_3)	0,344	Bebas heterokedastisitas

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heterokedastisitas antara pengembangan SDM (X_1), Pelatihan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji regresi linier berganda:

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari kedua atau lebih variabel bebas dari X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda:

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t_{hitung}	Sig-t	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0,545	-4,441	0,000	H_a diterima H_0 ditolak
Pelatihan (X_2)	0,437	3,634	0,001	H_a diterima H_0 ditolak
Kepuasan kerja (X_3)	0,304	-4,647	0,000	H_a diterima H_0 ditolak
Konstanta (a)			49,094	

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Nilai korelasi (R)	0,778	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)	621	
F _{hitung}	16,900	
Signifikansi F	0,000	
Y	Ha diterima kinerja karyawan	

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 49,094 + 0,545X_1 + 0,437X_2 + 0,304X_3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta (a)

Nilai constant sebesar 49,094 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel pengembangan, pelatihan, dan kepuasan kerja maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 49,094 dengan asumsi variabel lain konstanta.

2) Koefisien pengembangan SDM (X_1)

Variabel pengembangan SDM (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,545. Apabila variabel pengembangan SDM (X_1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,545 dengan asumsi variabel lain constant.

3) Koefisien pelatihan (X_2)

Variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,437. Apabila variabel pelatihan (X_2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,437 dengan asumsi variabel lain constant.

4) Koefisien kepuasan kerja (X_3)

Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,304. Apabila variabel kepuasan kerja (X_3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,304 dengan asumsi variabel lain konstanta.

5. Uji Hipotesis

1. Uji t (uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu independen (X) atau variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Y), berikut hasil dari uji t (uji parsial)

Tabel 4.21
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Hasil Sig t	Sig
Pengembangan SDM (X_1)	-4,441	0,000

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Pelatihan (X_2)	3,634	0,001
Kepuasan Kerja (X_3)	-4,647	0,000

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikasinya. Maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel pengembangan SDM memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel pengembangan SDM (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel pelatihan memiliki nilai sig 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan. Cara melihat nilai signifikansi jika nilai Sig < 0,005 maka variabel independen (Y) berpengaruh terhadap variabel dependen (X). Berikut adalah hasil dari uji F (Simultan):

Tabel 4.22
Hasil uji F

Uji F	Hasil sig	Nilai sig	Keterangan
	16,900	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dilihat nilai signifikannya. Nilai sig 0,000 < 0,05 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 16,900 yang menyatakan bahwa H_a diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau secara bersama-sama.

3. Koefisien determinasi (R^2)

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi :

Tabel 4.23
Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R square
1	0,788	0,621

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat kontribusi variabel pengembangan SDM (X_1), pelatihan (X_2), kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada hasil pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,621$ yang berarti sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 2,12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara pengembangan SDM (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dilihat dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,545, nilai $t_{hitung} - 4,441$ dan $t_{sig} 0,000 < 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang artinya H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Namun pada penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Etis Monalis, Wehelmina Rusmawa, dan Tikneke M.Tumbel (2020)
2. Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan pengaruh bahwa ada pengaruh secara parsial antara pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dilihat dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,437 dan memiliki pengaruh signifikan terhadap secara parsial dengan nilai $t_{sig} 0,001 < 0,05$ yang artinya H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahma Andayani S.IP., M.Si, dan Priskila Makian, 2016.
3. Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan pengaruh bahwa ada pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dilihat dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,304, nilai $t_{hitung} - 4,647$ dan nilai $t_{sig} 0,000 < 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Dalam hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh S. A. Effendy, I N. dan Suarmanayasa, 2021.
4. Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan pengaruh bahwa ada pengaruh secara simultan antara pengembangan SDM (X_1), pelatihan (X_2), kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,621 atau 62,1% dan memiliki pengaruh signifikan terhadap secara simultan dengan nilai $t_{sig} 0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. . Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

naningayun17@gmail.com, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



yang dilakukan oleh Maya Agustina Tanjung, Olvyia, Jesslyn Verina, dan Edwin Chandra, 2020.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang mengambil judul “pengaruh pengembangan SDM, pelatihan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Uye Kayen Trenggalek” maka peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan pengembangan SDM (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Uye Kayen Trenggalek. Dengan dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Uye Kayen Trenggalek. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Uye Kayen Trenggalek. Dengan dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Uye Kayen Trenggalek. Secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Uye Kayen Trenggalek. Dengan dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Uye Kayen Trenggalek. Berdasarkan hasil simultan yang telah dilakukan bahwa variabel pengembangan SDM (X_1), pelatihan (X_2), kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Uye Kayen Trenggalek. Dengan dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM (X_1), pelatihan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan (X_2) lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel pengembangan SDM (X_1) dan kepuasan kerja (X_3), dikarenakan dari hasil uji t variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai sig 0,001 sedangkan variabel lain melebihi nilai sig. Saran yang diberikan oleh peneliti bahwa diharapkan perusahaan lebih meningkatkan pengembangan SDM para kayawannya maupun lingkungan sekitar agar perusahaan memperoleh hasil yang maksimal sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, pengembangan pada diri karyawan perlu dinilai atau diperhatikan supaya perusahaan mengetahui dimana letak kekurangan maupun kelebihan pada diri karyawan saat melakukan pekerjaan. Perusahaan perlu melakukan dan meningkatkan pelatihan dan pengawasan pada karyawan baru maupun karyawan lama, dengan adanya peningkatan pelatihan pada karyawan maka karyawan mampu meningkatkan *skil* yang mereka miliki sehingga perusahaan tidak perlu khawatir dengan kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan puas dengan hasil kinerja kayawannya, dan hasil kerja karyawan dapat diapresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan semakin semangat saat melakukan pekerjaan.





DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Busono, G. A. (2017). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1(01), 90–91. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266/238>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Kurnia Sari, N., & Manafe, L. A. (2021). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Kayu Mas Surabaya. *Jurnal Trisna Riset Vol.*, 2(2), 48–56.
- Kurniawan, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391–408. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.119>
- Pegawai, P., Kepuasan, T., Daya, S., & Bkpsdm, M. (2020). *Riska Ayu Pramesthi*. 18(2), 179–192.
- Prasetyo, I. (2017). Pengembangan sdm Strategis Dalam Organisasi. *Uny*, 5(5), 1–19.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4), 455–467
- Sugiyono, prof. dr. (2016). No Title. In *metode penelitian*. alfabeta.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91

