

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN KEPUASAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK PASAR
KULONPROGO**

JURNAL



Disusun oleh:

Nama : Anandyatama Ryan Gustantya
Nomor Mahasiswa : 14311204
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK PASAR KULONPROGO

Anandyatama Ryan Gustantya
fe@uii.ac.id
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang terdapat dalam perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang dapat berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu pelatihan, pengembangan, kinerja, dan kepuasan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja pada karyawan, untuk menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pada karyawan di Bank Pasar Kulonprogo. Sampel yang diambil berjumlah 70 orang. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dianalisis dengan SPSS 22. Hasil dari penelitian menghasilkan: (1) Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value kurang dari 0.05, 0.004), (2) Pengembangan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value lebih dari 0.05, 0.473), (3) Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value kurang dari 0.05, 0.00), (4) Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. kurang dari 0.05 pada tes Anova, 0.00).

Kata kunci: Pelatihan karyawan, pengembangan karyawan, kinerja karyawan, kepuasan karyawan.

ABSTRACT

Human resources is one of the important aspects of the company. There are several indicators that can affect the human resources of training, development, performance, and satisfaction. The purpose of this study is to analyze the effect of training on employee performance, to analyze the effect of development on employee performance, to analyze the effect of employee satisfaction on employee performance, and to analyze the effect of training and development on employee performance at Pasar Kulonprogo Bank. The samples taken amounted to 70 people. Methods in this study are quantitative and the instruments used in this study are questionnaires analyzed with SPSS 22. The results of the study resulted: (1) Training has a significant effect on employee performance (p-value less than 0.05, 0.004), (2) Development has an insignificant effect on employee performance (p-value greater than 0.05, 0.473), (3) Employee Satisfaction has a significant influence on employee performance (p-value less than 0.05, 0.00), (4) Training and development has a significant effect on employee performance (less than 0.05 sig value on Anova test, 0.00).

Keyword: Employee training, employee development, employee performance, employee satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada setiap periode tertentu. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, karena merupakan aset penting bagi perusahaan maka kinerja dari sumber daya manusia harus ditingkatkan agar dapat menyebabkan perusahaan tersebut berkembang. Kinerja merupakan sebuah tolak ukur untuk menilai pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi salah satunya memberikan program pelatihan dan pengembangan pada karyawan.

Pelatihan dan Pengembangan adalah salah satu bagian terpenting dalam elemen Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah perusahaan atau organisasi. Jika sebuah perusahaan atau organisasi menginginkan keunggulan SDM yang dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perusahaan harus membuat konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara terus menerus. Dan konsep tersebut tidak bisa dinaifkan bagi perusahaan yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing. Karena pelatihan dan pengembangan merupakan *human investment* (Alwi,2001).

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001). Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Simamora (2004) mengemukakan manfaat pelatihan, yaitu : 1) menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas 2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima 3) membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan 4) memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

Karyawan yang telah diterima kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ditujukan baik kepada karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya. Simamora (2004) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan, menurut Nawawi (2001) pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu 1)

organisasi mempertahannya pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu 2) organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal 3) organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal.

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan global yang tidak dapat di tunda lagi. Di masa yang seperti ini justru kita di tuntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas. Dalam upaya ini manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi (Rivai, 2005).

Terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan tentunya terdapat berbagai macam masalah dan hambatan yang akan dihadapi. Untuk menyelesaikan masalah dan hambatan yang akan dihadapi oleh perusahaan, perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menanganinya. Oleh karena itu perlu adanya program pelatihan untuk memberikan bekal kepada para karyawan agar dapat menjalani pekerjaan dengan maksimal, dan memberikan program pengembangan untuk menyiapkan karyawan agar bisa menghadapi permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti apakah pengaruh dari pelatihan, pengembangan, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan melakukan penelitian di perbankan daerah yaitu di Bank Pasar Kulon Progo. Bank Pasar merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perbankan yang beralamat di Jl. Khudori No.36, Wates, Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Anitha dan Kumar (2016) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Shah dkk (2011) memperoleh hasil penelitian bahwa pengembangan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Asad dkk (2015) memperoleh hasil dari penelitian bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Dyah dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan, dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Pelatihan Karyawan

Pendapat menurut Armstrong (2006), mengemukakan bahwa pelatihan adalah penggunaan kegiatan pengajaran yang sistematis dan terencana untuk mempromosikan pembelajaran. Menurut Noe (2003), Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan.

Pengembangan Karyawan

Pendapat menurut Nawawi (2001), Pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Armstrong (2006), Pengembangan adalah proses yang berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Menurut Decenzo dan Robbins (1996), Pengembangan karyawan, dengan desain, lebih berorientasi masa depan dan lebih mementingkan pendidikan daripada pelatihan karyawan.

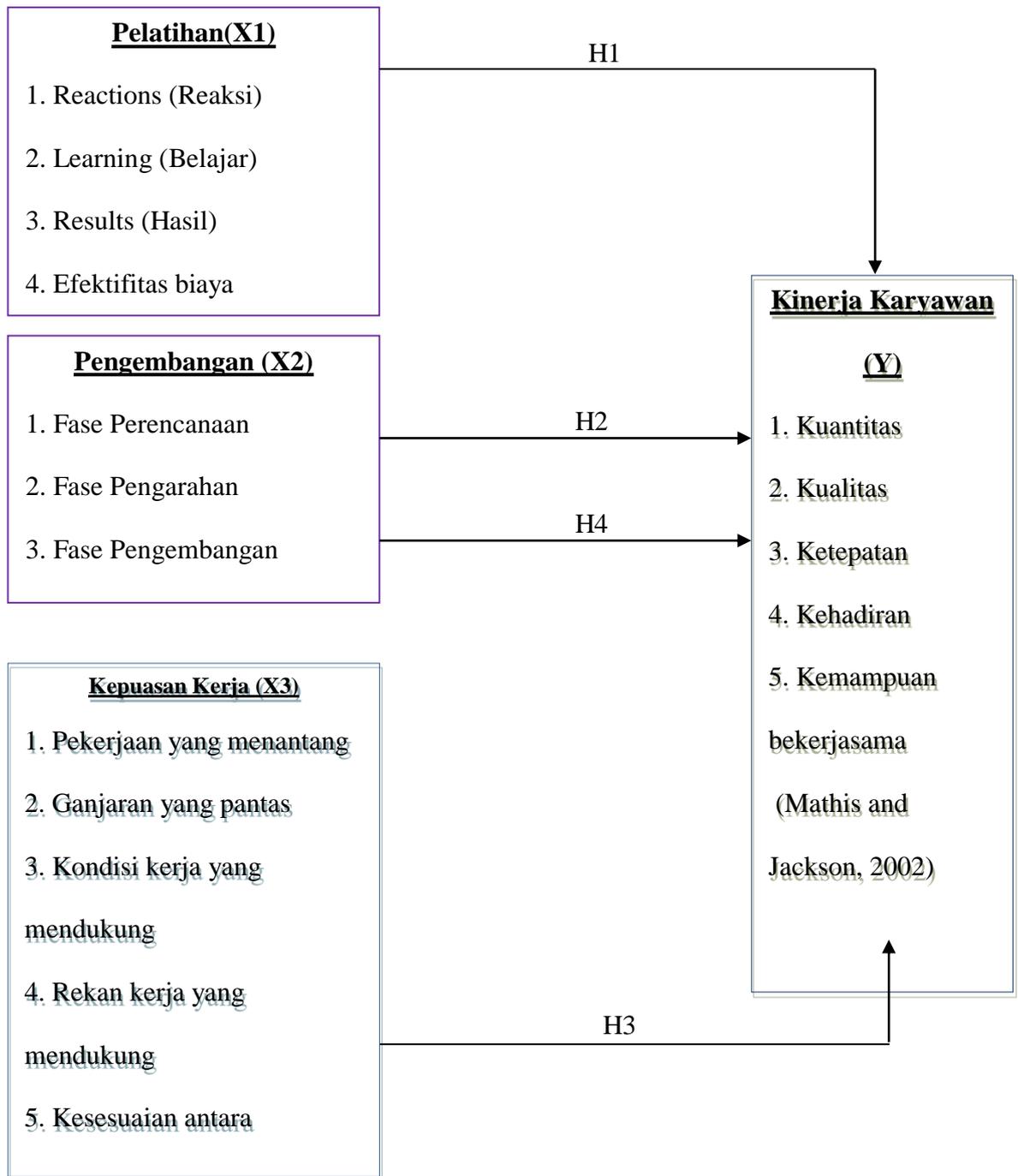
Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut McShane (2018), Kepuasan Karyawan adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan konteks kerjanya. Robbins (2003), mengemukakan bahwa Kepuasan karyawan didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Anoraga (1996), Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis and Jackson (2002), mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan untuk menacapai hasil dari suatu pekerjaan. Dan menurut Ivancevich (2007), kinerja merupakan pondasi kinerja dalam organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

- H1** : Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
- H2** : Pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan
- H3** : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H4** : Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan dilakukan di kantor pusat PD. BPR. Bank Pasar Kulon Progo yang beralamat di Jl. Khudori No.36, Wates, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta 55611.

DEFINISI OPERASIONAL

Pelatihan Karyawan

Pendapat dari Noe (2003), Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan. Berikut ini indikator variabel pelatihan dalam penelitian ini yaitu (1) Reaksi: sikap dan pengaruh. (2) Belajar: Pengetahuan, Keterampilan, dan Sinkronisasi. (3) Hasil: Implementasi dan Dampak Hubungan. (4) Efektivitas Biaya: Efisiensi, Pengetahuan ilmu, dan Efektifitas kerja.

Pengembangan Karyawan

Menurut pendapat dari Nawawi (2001), Pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Berikut ini indikator variabel pengembangan dalam penelitian ini yaitu (1) Fase Perencanaan: Menyelaraskan rancangan karir, Mengidentifikasi kelebihan karyawan, Mengidentifikasi kelemahan karyawan. (2) Fase Pengarahan: Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling dan Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi. (3) Fase Pengembangan: Senior atau atasan bertindak sebagai mentor, Senior atau atasan memberikan dukungan, nasehat dan keteladanan, Adanya factor pendukung dalam rotasi jabatan.

Kepuasan Karyawan

Menurut Robbins (2003), Kepuasan karyawan didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Berikut ini indikator variabel kepuasan dalam penelitian ini yaitu (1) Pekerjaan yang menantang: Pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, Tugas yang beragam. (2) Penghargaan yang pantas: Sistem upah yang adil dan kebijakan promosi yang adil. (3) Kondisi kerja yang mendukung: Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, Tersedianya fasilitas dan peralatan yang memadai. (4) Rekan kerja yang mendukung: Rekan kerja yang ramah dan Rekan kerja yang saling membantu. (5) Kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan: Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan Upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis and Jackson (2002), kinerja adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan untuk menacapai hasil dari suatu pekerjaan. Berikut ini indicator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu (1) Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan Menetapkan target pekerjaan. (2) Kualitas: Ketelitian dalam pengerjaan dan Disiplin kerja. (3) Ketepatan: Bekerja secara konsisten dan Bekerja dengan benar dan akurat. (4) Kehadiran di tempat kerja: Datang ke kantor tepat waktu dan Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan. (5) Kemampuan bekerja sama: Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai intrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai

validitas tinggi .Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 1993). Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuesioner yang valid. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. (Sugiyono, 2014).

Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Product Moment* yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ}	= Koefisien korelasi	$\sum X$	= Jumlah skor X
X	= Skor yang ada dibutir item	$\sum Y$	= Jumlah skor Y
Y	= Total skor	$\sum Z$	= Jumlah skor Z
n	= Jumlah subyek		

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.(Arikunto, 1993). Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan harga *Alpha.Croanbach*. Keputusan pengujiannya, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas instrumen	s_t^2	= Deviasi standar total
k	= Jumlah item pertanyaan yang diuji	$\sum s_b^2$	= Jumlah deviasi standar butir

Uji t

Menurut Ghazali (2013), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah

$H_0 : \beta_i = 0$, Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen).

Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: $H_A : \beta_i \neq 0$, Hipotesis Pengujian :

H_0 : tidak terdapat pengaruh parsial dari pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : terdapat pengaruh parsial dari pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Dengan kriteria pengujian :

Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq 0,05$ (H_0 ditolak), maka pelatihan karyawan secara parsial dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut sugiyono (2014) regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variable dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah : sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = Harga Y bila $X=0$ (harga kosntan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $b(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variable independen yang mempunyai nailai tertentu.

Analisis Regresi

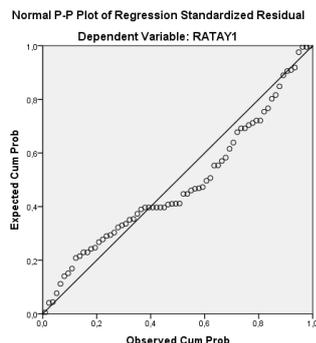
Dalam persamaan regresi linear digunakan persamaan $Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, dan uji multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



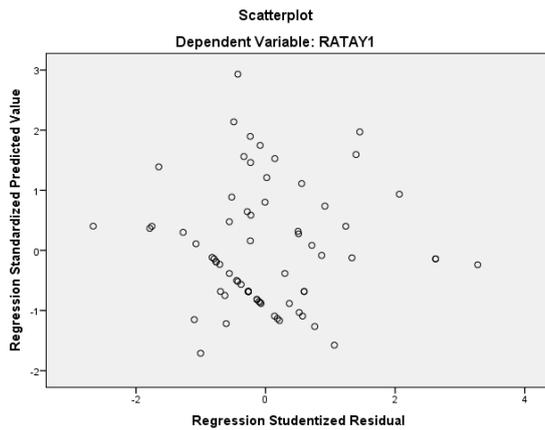
Dari gambar kurva normal P-P Plot of Regression dapat dilihat bahwa data menyebar berada dekat atau tepat pada garis diagonal dalam grafik sehingga disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebasnya. Dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Faktor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam modelregresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak teratur/acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Kepuasan terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,159	,523		,304	,762		
RATAX1	,344	,117	,309	2,948	,004	,693	1,443
RATAX2	,076	,106	,070	,722	,473	,807	1,240
RATAX3	,556	,138	,450	4,022	,000	,611	1,638

a. Dependent Variable: RATAY1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,724	2	1,362	19,921	,000 ^b
Residual	4,581	67	,068		
Total	7,306	69			

a. Dependent Variable: RATAY1

b. Predictors: (Constant), RATAX2, RATAX1

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai sig 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pelatihan karyawan yang diberikan oleh perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anitha dan Kumar pada tahun 2016 yang memiliki hasil bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan harus efektif agar kinerja karyawan semakin baik dan berpengaruh positif terhadap perusahaan. Dibuktikan juga oleh Hafiza Sadia Mansoor, Faisal Tehseen Shah, Ateeq-ur-Rehman, dan Asma Tayyaba pada tahun 2015 melalui penelitian yang memiliki hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan hubungan yang positif. Mahmood Asad dan Joma Mahfod pada tahun 2015 juga membuktikan melalui penelitiannya yang memiliki hasil bahwa pelatihan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Pasar Kulon Progo secara parsial. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai sig 0,473 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pengembangan karyawan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan memberikan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Syed Manzoor Hussain Shah, Nareed Sultana, Khawaja Sabir Hassain, dan Imtiaz Ali pada tahun 2011 yang memiliki hasil bahwa pengembangan yang diberikan oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan oleh Caroline Ann Rowlan, Roger David Hall, dan Ikhlas Altarawneh pada tahun 2016 yang juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menyatakan bahwa Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kulonprogo. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepuasan karyawan yang diberikan oleh perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Marina Laškarin Ažić pada tahun 2017 yang memiliki hasil bahwa rasa puas pada saat bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Chengedzai Mafinil dan David R.I. Poee pada 2013 membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dibuktikan juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Onyebu, Chinwe Monica (PhD), Omotay, dan Olalekan Abdul-Rasaq pada tahun 2017 dengan hasil bahwa kepuasan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sawitri Dyah, SE, MM; Suswati Endang, SE, MS, dan Huda Khasbulloh, SE, MM pada tahun 2016 juga membuktikan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Pasar Kulonprogo. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Variabel dari pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki hubungan yang sinergis dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasilnya signifikan. Namun, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa dibandingkan pengembangan karyawan, pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Jaspreet Kaur pada tahun 2016 yang memiliki hasil bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ugbomhe O. Ugbomhe, Osagie G. Nosakhare, dan Prof. Egwu, U. Egwu pada tahun 2016 juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih efisien. Dibuktikan juga oleh penelitian dari H.O. Falola, A.O. Osibanjo, dan S.I. Ojo pada tahun 2014 yang memiliki hasil bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang membuat kinerja karyawan semakin efektif dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Caroline Ann Rowlan, Roger David Hall, dan Ikhlas Altarawneh pada tahun 2016 juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan dampak positif bagi perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Pihak PD BPR Bank Pasar Kulonprogo

Pihak PD BPR Bank Pasar Kulonprogo perlu melakukan evaluasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Pihak dari PD BPR Bank Pasar Kulonprogo perlu memberikan fasilitas yang lebih mendukung bagi para karyawan untuk berlatih dan berkembang agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri terutama lebih banyak melakukan program pengembangan agar para karyawan merasa lebih berkembang dalam bekerja.

Pihak PD BPR Bank Pasar Kulonprogo juga hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaiknya pihak PD BPR Bank Pasar Kulonprogo memberikan gaji, tunjangan, bonus, dan kesempatan promosi sesuai dengan asas keadilan, baik adil secara individual, secara internal maupun secara eksternal agar karyawan puas dan akan loyal terhadap perusahaan.

2. Bagi Karyawan PD BPR Bank Pasar Kulonprogo

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diharapkan karyawan lebih serius lagi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan. Agar nantinya pengalaman dan ilmu yang didapat dapat diterapkan di perusahaan dan memperbaiki kinerja karyawan itu sendiri

Karyawan PD BPR Bank Pasar Kulonprogo diharapkan dapat melakukan kinerjanya sebaik mungkin sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan perusahaan tersebut. Karyawan hendaknya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan informasi mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Anitha, Kumar. (2016). "A Study on The Impact of Training on Employee Performance in Private Insurance Sector, Coimbatore District". Vol.6 Issue 8.
- Anoraga dan Suyati. (1996). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. London: Kogan Page.
- Asad dan Mahfod. (2015). *Training and Development and its Impact on the Employee's Performance A Study of Agility Company – Kingdom of Bahrain*. Vol.4 Issue 3.
- Bohlander dan Snell. (2010). *Principles of Human Resource Managemen*. 15th ed. OH: South Western – Cengage Learning.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2010). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelia, Penerj., 14th ed., hal. 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Dyah, Endang, dan Khasbulloh. (2016). *The Impact of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) On Employees Performance*. Vol.9 Issue 2.
- Falola, Osibanjo, dan Ojo. (2014). *Effectiveness of Training and Dvelopment on Employees Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking Industry*. Vol.7 Issue 1.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 7th Ed*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kaur. (2016). *Impact of Training and Development Programmes on The Productivity of Employees in The Banks*. Vol.5 Issue 1.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. 5th ed. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Mafini, Pooe. (2013). *The Relationship Between Employee Satisfaction and Organisational Performance: Evidence from a South African Government Department*. Vol.39 Issue 1.

- Mangkunegara P. Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mansoor, Shah, Rehman, dan Tayyaba. (2015). *Impact of Training and Development on Organization Performance with Mediating Role of Intention to Quit as Human Resource Quality Cost*. Vol.4 Issue 4.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusa*. Jakarta: Selemba Empat.
- McShane dan Glinow. (2018). *Organizational Behavior*. 8th ed. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noe, Raymond. A. (2003). *Human Resource Management, Internasional Edition*. New York: The McGraw-hill Companies, Inc.
- Onyebu, Omotayo. (2017). *Employee Job Satisfaction and Organizational Performance an Insight from Selected Hotels in Lagos Nigeria*. Vol.6 Issue 10.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins, DeCenzo. (1996). *Human Resource Management 5th Edition*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Shah, Sultana, Hassain, dan Ali. (2011). *Impact of Professional Development on the Performance of Secondary School Principals: A Managerial Perspective*. Vol.28 Issue 4.
- Simamora, Henry. (2004). *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: Usu Press.
- Sugiyono. (2007). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ugbomhe, Nosakhare, Egwu. (2016). “*Impact of Training and Development on Employee Performance in Selected Banks in Edo North Senatorial Distict, Nigeria*”. Vol.7 Issue 3.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.