

PENGARUH KUALITAS PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU TRI TAPANG KASIH DI SEJIRAM

Sahrul Gunawan

email: sahrulgunawan2304@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh simultan kualitas pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram, untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pembahasan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Analisis data menggunakan *Software SPSS* versi 25. Hasil penelitian adalah Terdapat pengaruh secara simultan antara kualitas pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

KATA KUNCI: Kualitas Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mangkunegara (2011:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dari fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Supaya terwujudnya kinerja karyawan yang baik maka, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan kualitas pelatihan pada karyawan. Dengan adanya rasa puas yang dirasakan karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja serta membuat

kinerja karyawan mengalami peningkatan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan masa mendatang.

Dari riset penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa variabel kualitas pelatihan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Felicia, 2018). Dari hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut. Kemudian dari riset penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan (Margaretha, 2021). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dipastikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Kualitas pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk memenuhi salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Bangun (2012:202) menyatakan bahwa, pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kinerja karyawan agar karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif. Mangkuprawira (2013:134) mempercayai bahwa, pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang memberikan pengetahuan dan keahlian tertentu kepada karyawan, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keadaan ini mengharuskan seorang manajer untuk memperbaiki kinerja karyawannya melalui pemberian pelatihan kerja. Bangun (2012:202) menyatakan bahwa disamping meningkatkan keterampilan kinerja karyawan, pemberian pelatihan juga dapat membantu karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Simamora (2006: 273) menyatakan bahwa indikator pelatihan meliputi reaksi, belajar, kualitas, dan hasil. Mangkuprawira (2013: 141) menyatakan bahwa ada beberapa faktor untuk mempengaruhi yang mempengaruhi pelatihan diantaranya perubahan staf, perubahan teknologi, dan perubahan teknologi.

Robbins & Judge (2015:46) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik pekerjaan yang telah dikerjakannya. Sedangkan Rivai (2011: 860) mempercayai bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Berdasarkan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2016:117) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas akan lebih terlibat dalam organisasi yang meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2011:120) berpendapat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

Menurut Munandar, Sjabahni, & Wutun; dalam Jahari (2018: 237) menyatakan bahwa beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi meliputi adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, dan lebih produktif.

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012:231) mempercayai bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi atau sama dengan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bangun (2012:234) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian empiris diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Kualitas pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.
- H2: Diduga Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.
- H3: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kualitas pelatihan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Metode kuantitatif dalam penelitian ini berupa pengumpulan data melalui pembagian kuesioner dan melakukan observasi langsung pada karyawan yang bekerja di Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 123 orang, serta sampel yang diambil sebanyak 55 orang. Untuk menjelaskan setiap jawaban diberikan bobot dengan menggunakan skala likert.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2018: 52) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya data yang diperoleh dalam suatu penelitian. Data yang valid dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) antara nilai pernyataan dan nilai total. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel atau nilai $p < 0,05$. Berikut adalah tabel hasil uji validitas.

TABEL 1
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Pelatihan (X1)	X1.1	0,524	0,266	Valid
	X1.2	0,316	0,266	Valid
	X1.3	0,427	0,266	Valid
	X1.4	0,301	0,266	Valid
	X1.5	0,617	0,266	Valid
	X1.6	0,442	0,266	Valid
	X1.7	0,415	0,266	Valid
	X1.8	0,679	0,266	Valid
	X1.9	0,743	0,266	Valid
	X1.10	0,786	0,266	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,641	0,266	Valid
	X2.2	0,465	0,266	Valid
	X2.3	0,580	0,266	Valid
	X2.4	0,704	0,266	Valid
	X2.5	0,569	0,266	Valid
	X2.6	0,523	0,266	Valid
	X2.7	0,646	0,266	Valid
	X2.8	0,678	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,628	0,266	Valid
	Y2	0,376	0,266	Valid
	Y3	0,339	0,266	Valid
	Y4	0,582	0,266	Valid
	Y5	0,451	0,266	Valid
	Y6	0,340	0,266	Valid
	Y7	0,331	0,266	Valid
	Y8	0,529	0,266	Valid
	Y9	0,575	0,266	Valid
	Y10	0,484	0,266	Valid
	Y11	0,686	0,266	Valid
	Y12	0,554	0,266	Valid

Sumber: Data olahan, 2021

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018: 47) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu data yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji reliabilitas.

TABEL 2
HASIL PENGUJIAN UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas Pelatihan (X1)	0,711	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,750	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,708	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2021

Pada tabel 2 di atas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* variabel X1 sebesar 0,711 yang berarti nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 atau $0,809 > 0,60$ maka variabel X1 yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Kemudian, nilai *cronbach's alpha* X2 sebesar 0,750 lebih besar dari 0,60 atau $0,750 > 0,60$ maka variabel X2 yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Dan, nilai *cronbach's alpha* variabel Y sebesar 0,884 lebih besar dari 0,70 atau $0,708 > 0,60$ maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi kualitas pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen memiliki hubungan yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dapat dikatakan normal apabila *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikan di atas 0,05 (Ghozali 2018:161). Hasil uji normalitas dapat kita lihat pada tabel 4.1 berikut ini:

TABEL 3
HASIL PENGUJIAN UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99170576
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.079
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas dengan jumlah responden sebanyak 55, maka nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* setelah melakukan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,188 yang merupakan nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05 atau $0,188 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa nilai residual data penelitian telah berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Serta digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Variabel bisa dikatakan memiliki hubungan yang linear jika signifikan lebih besar dari 0,05 (Ghozali 2018:167).

TABEL 4
HASIL UJI LINEARITAS KINERJA KARYAWAN DAN
KUALITAS PELATIHAN

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kualitas Pelatihan	Between Groups	(Combined)	304.667	10	30.467	6.525	.000
		Linearity	232.860	1	232.860	49.872	.000
		Deviation from Linearity	71.807	9	7.979	1.709	.116
	Within Groups		205.442	44	4.669		
	Total		510.109	54			

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,116 lebih besar dari 0,05 atau $0,116 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

TABEL 5
HASIL UJI LINEARITAS KINERJA KARYAWAN DAN
KEPUASAN KERJA

Anova Table			Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	328.231	8	41.029	10.377	.000
		Linearity	276.524	1	276.524	69.937	.000
		Deviation From Linearity	51.706	7	7.387	1.868	.097
	Within Groups		181.879	46	3.954		
	Total		510.109	54			

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,097 lebih besar dari 0,05 atau $0,097 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

5. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas dalam data (Ghozali 2018:107).

TABEL 6
HASIL PENGUJIAN UJI MULTIKOLINEARITAS
DENGAN TOLERANCE DAN VIF

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T		Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.541	4.563		3.406	.001	
	Kualitas Pelatihan	.304	.140	.289	2.169	.035	.453
	Kepuasan Kerja	.665	.170	.522	3.912	.000	.453

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil pengujian uji multikolinearitas bahwa nilai VIF pada variabel kualitas pelatihan sebesar 2,207 dan variabel kepuasan kerja sebesar 2,207. Nilai *tolerance* masing-masing variabel tersebut sebesar 0,453 dan 0,453. Hasil *output* tersebut menunjukan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau $0,453 > 0,1$ dan VIF kurang dari 10 atau $2,207 < 10$ maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi atau korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Metode

yang digunakan dalam uji ini adalah metode *Spearman's Rho*. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka mengalami gejala heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2018:137).

TABEL 7
HASIL PENGUJIAN UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations			Kualitas Pelatihan	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's Rho	Kualitas Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.663**	-.023
		Sig. (2-Tailed)	.	.000	.867
		N	55	55	55
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.663**	1.000	-.043
		Sig. (2-Tailed)	.000	.	.755
		N	55	55	55
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.023	-.043	1.000
		Sig. (2-Tailed)	.867	.755	.
		N	55	55	55

**, Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas, dengan menggunakan metode *Spearman's Rho* dapat diketahui bahwa nilai variabel kualitas pelatihan (X1) sebesar 0,867 dan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,755. Dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018:179) menyatakan bahwa metode analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Variabel dependen yaitu, variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel independen adalah variabel kualitas pelatihan (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2). Berdasarkan Tabel 8, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,289X_1 + 0,522X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi linear berganda:

- a. Nilai koefisien regresi Kualitas pelatihan sebesar 0,289 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,522 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

TABEL 8
HASIL PENGUJIAN UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.541	4.563		3.406	.001		
	KUALITAS PELATIHAN	.304	.140	.289	2.169	.035	.453	2.207
	KEPUASAN KERJA	.665	.170	.522	3.912	.000	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018:179) mengatakan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditetapkan adalah antara nol dan satu. Jika nilai determinasi memiliki nilai kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas. Sedangkan, jika nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai satu artinya variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel dependen.

TABEL 9
HASIL PENGUJIAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.564	2.030

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kualitas Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan *output* pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,580 termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel kualitas pelatihan dan kepuasan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 58 persen sedangkan sisanya 42 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di uji dalam penelitian ini.

9. Uji F

Ghozali (2018: 179) menyatakan bahwa uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05.

TABEL 10
HASIL PENGUJIAN UJI HIPOTESIS (UJI F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.897	2	147.948	35.914	.000 ^b
	Residual	214.212	52	4.119		
	Total	510.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kualitas Pelatihan

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel kualitas pelatihan dan variabel kepuasan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan f hitung lebih besar dari pada f tabel atau $35,914 > 1,674$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh simultan kualitas pelatihan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

10. Uji T

Ghozali (2018:179) menyatakan bahwa uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 diterima dan apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan Tabel 11, diketahui bahwa variabel kualitas pelatihan (X_1) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,304, nilai t hitung sebesar 2,169 lebih besar dari t tabel atau $2,169 > 1,675$, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan variabel kualitas pelatihan sebesar 0,035 kurang dari 0,05 atau $0,035 < 0,05$, Sehingga H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X_2) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,665, nilai t hitung sebesar 3,912 lebih besar dari t tabel atau 3,912

> 1,675, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

TABEL 11
HASIL ANALISIS UJI HIPOTESIS (UJI T)

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.541	4.563		3.406	.001
	Kualitas Pelatihan	.304	.140	.289	2.169	.035
	Kepuasan Kerja	.665	.170	.522	3.912	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Kopdit Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram mengenai pengaruh kualitas pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- Kualitas pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya kualitas pelatihan yang baik dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.
- Kualitas pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan kualitas pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.
- Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Sejiram.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- a. Bagi perusahaan harus mempertahankan atau meningkatkan kualitas pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih terampil dalam bekerja serta menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, dengan cara memberikan simulasi dan sosialisasi sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik.
- b. Perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal yang mendukung kepuasan kerja, dengan cara memberikan penghargaan dan menciptakan rasa aman dalam bekerja untuk karyawan agar karyawan merasa lebih dihargai dan bersemangat dalam bekerja.
- c. Bagi peneliti yang akan meneruskan dan mengembangkan penelitian ini, disarankan untuk memperhatikan jumlah responden dengan teknik pengambilan sampel yang tepat dan lebih memaksimalkan pengawasannya dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jahari, Jaja (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan: untuk pendidikan bermutu dan berdaya saing*. Cetakan Pertama, 1(1). Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Kary.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.