

Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Geprek Jon X Papa Risol

Khoirun Nisa¹, Ahmad Syihabuddin A.F², Frida Aprilia³, Ayu Lucy Larassaty⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Alamat: Universitas NU Sidoarjo II, Rangkah Kidul, Kec. Sidoarjo

Korespondensi penulis: khoirunnisa2723@gmail.com

***Abstract** Human resources are the driving force for the organization. HR needs to be developed in order to provide good results for the company. Therefore HR development is very necessary because it has important aspects for increasing HR productivity and also has certain goals that must be achieved for the advancement of a company or social service organization. This study aims to determine the role of HR development and training in improving employee performance. This study uses an associative method with a quantitative approach. The sample of this research is employees at CV Geprek Jon X Papa Risol. By using purposive sampling technique and obtained 100 respondents. Data analysis using multiple linear regression. The results of this study indicate that HR Development (X1) has a positive and significant role on Employee Performance (Y) and Training (X2) has a positive and significant role on Employee Performance (Y). Another result, that together HR development and training have a positive and significant impact on employee performance*

***Keywords:** human resource development, training, employee performance*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan penggerak bagi organisasi. SDM perlu untuk dikembangkan agar dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. oleh karena itu pengembangan SDM sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi pelayanan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pengembangan SDM, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah para karyawan di CV Geprek Jon X Papa Risol. Dengan menggunakan teknik purposive sampling dan diperoleh 100 responden. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X1) mempunyai peran positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Pelatihan (X2) mempunyai peran negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil lainnya, bahwa secara bersama-sama pengembangan SDM dan Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Waktu terus berjalan, zaman semakin maju dan persaingan global tak dapat dihindarkan. Semakin berkembangnya dunia industri menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Ngafifi, 2014). Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman para karyawan terhadap perubahan tersebut. Berbeda dengan mesin, bahan mentah, uang dan metode kerja yang merupakan benda mati yang tidak mengalami sentuhan emosional yang potensial, maka faktor tenaga kerja merupakan alat produksi aktif yang diperlukan untuk menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya yang banyak mengalami perubahan. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Suatu perusahaan dapat dilihat keberhasilannya melalui sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk keberlanjutan proses perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Jika sumber daya manusia tidak dikembangkan maka perusahaan tersebut sulit untuk berkompetisi dengan para pesaingnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia yaitu, kuantitas dan kualitas. (M.M. Papayungan, 1995: 110) yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. (Hakim, 2009).

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam mempunyai peranan yang amat penting,

karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019). Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018). Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan dan mengerti tentang hal sumber daya manusia, dengan memperhatikan tingkat keterampilan karyawan, kemampuan karyawan, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia maka akan menemukan kunci untuk membuat progres mengembangkan sumber daya manusia. Menurut Cahayani (2005), dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi sumber daya manusia. Tiga konsep utama dalam strategi sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Cahayani (2005), mencakup pada keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian strategi. Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif. (Sdm et al., n.d.)

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas merupakan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Manajemen perusahaan harus melakukan pengelolaan SDM yang menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Perusahaan dapat melakukan perencanaan fungsi SDM sebagai kegiatan awal dari departemen SDM. Melalui kebutuhan SDM dalam perusahaan beserta analisis pekerjaan, melakukan perincian individu sebagai kualifikasi tertentu, proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi sehingga dapat terkumpul data diri dan preferensi karir karyawan kemudian dilakukan proses penilaian kinerja karyawan sebagai media feedback yang nantinya digunakan sebagai dasar pemberian pelatihan dan pengembangan (Juliansyah et al., 2012). Dalam mengembangkan kinerja karyawan pada perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan (Triasmoko et al., 2014).

Program pelatihan dan pengembangan memiliki peran bagi karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut. Pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung dengan karyawan, ketika karyawan sudah mengikuti program kegiatan pelatihan dan

pengembangan SDM maka dapat dipastikan karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut (Rahinnaya & Surya Perdhana, 2016). Hasil dari karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan baik yaitu kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat. Kinerja karyawan merupakan faktor keberhasilan yang diharapkan suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang memiliki kinerja tinggi, akan mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh sehingga perusahaan menjadi berkembang dan bertahan ditengah persaingan global yang semakin kompetitif.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan SDM

Menurut Sedarmayanti (2017), dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Sedangkan menurut Kaswan (2016), pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas tugas di masa yang akan datang. Istilah pengembangan lebih sering digunakan untuk pekerjaan pada level manajerial. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat yang merugikan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Wicaksono (2016) menyatakan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat etos kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan Apabila etos kerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi (Kerja et al., 2020).

Adapun tujuan dari pengembangan seperti yang dijelaskan oleh (Sedarmayanti, 2017) tujuan dalam pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut. (1) Produktifitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. (2) Meningkatkan efesiesnsi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin. (3) Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil. (4) Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai. (5) Meningkatkan pelayanan

kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting. (6) Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya. (7) Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar. (8) Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan. (9) Kepimpinan seorang pemimpin akan lebih baik. (9) Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan. (10) Memberi manfaat baik bagi masyarakat pengguna jasa. Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nugraha (2016) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi”. Sedangkan indikator untuk Pengembangan SDM menurut Krismiyati (2017) terdiri dari tiga indikator, yaitu: Motivasi, Kepribadian, dan Keterampilan.

Pelatihan

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dan memiliki andil besar dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten. pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Kaswan (2015) “Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan,” selanjutnya menurut Simamora dan Hartatik (2014), “Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan”(Haratua et al., 2023).

Perusahaan harus menyediakan dan menyiapkan sumber daya manusia yang siap pakai dan ahli dalam bidangnya agar perusahaan dapat memaksimalkan serta mengoptimalkan produksi, memberikan pelayanan yang cepat dan tepat waktu Sehingga karyawan bisa beradaptasi dengan berbagai situasi di dunia kerja di bidang food and beverage. Produktifitas karyawan yang meningkat akan menguntungkan bagi perusahaan juga bagi pribadi karyawan sendiri. Dengan kinerja yang baik, produktifitas meningkat maka secara otomatis upah kerja sebagai balas jasa yang diterima juga meningkat. Apabila kinerja karyawan turun, perusahaan akan mengalami penurunan penyediaan produksi barang dan ketepatan waktu produksi sehingga berdampak pada menurunnya elektabilitas perusahaan dalam persaingan pasar global.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat (Yunita Leatemia, 2018). Pelatihan kerja karyawan memiliki beberapa metode yang digunakan perusahaan sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Bagi karyawan, penurunan kinerja berdampak pada penurunan produktivitas pekerjaan yang berpengaruh pada penurunan upah sebagai balas jasa. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan (Safitri, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000). Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, dan kurangnya pelatihan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (Andika, 2019). Maka, kinerja karyawan merupakan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dengan adanya kinerja, dapat menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja juga merupakan fungsi dari sikap, tindakan, dan kompetensi yang menunjukkan tingkat keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan (Rahinnaya & Surya Perdhana, 2016). Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan diharapkan semakin baik. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi teknis dan non teknis di bidang pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Jufrizen, 2021).

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:67). Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: (a) kuantitas dari hasil, (b) kualitas dari hasil, (c) ketepatan waktu dari hasil, (d) kehadiran dan (e) kemampuan bekerja sama. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi (Supatmi et al., 2012).

HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

H2 : Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

H3 : Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik kuesioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari buku-buku, jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitian sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

- a = Konstanta
 X1 = Pengembangan Sumber Daya Manusia
 X2 = Pelatihan
 X3 = Lingkungan Kerja
 b1 b2 b3 = Koefisien Regresi
 e = Error term

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol yang berjumlah 100 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh (sampel diambil secara keseluruhan). Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus product moment dan uji realibilitas dengan rumus cronbach's alpha. Angket yang disebar menggunakan skala likert dengan pertanyaan positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat arah dan besarnya nilai koefisien regresi dari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat di lihat pada tabel 1 yaitu :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients				Keterangan
	Unstan darized B	Coeffi cient Std. Error	Standar dized Coefficie nts Beta	T	
Constanta	-6.306	2.275		- 2.771	Tidak Sig
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.074	0.129	0.037	0.572	Sig
Pelatihan	0.875	0.096	0.542	9.141	Tidak Sig
Lingkungan Kerja	0.358	0.357	0.089	0.262	Tidak Sig

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer (Kuesioner) 2023

Berdasarkan Tabel 1, dari output uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan bagaimana dijelaskan berikut ini :

$$Y = -6,306 + 0,074 X_1 + 0,875 X_2 + 0,358 X_3$$

Kinerja Pegawai = $-6,306 + 0,074$ Pengembangan sumber daya manusia + $0,875$ Pelatihan + $0,358$ Lingkungan Kerja

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui nilai kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen yang dilihat pada nilai Adjusted R Square. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.724	0.524	0.516	1.662	1.275
a. Predictor : (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia					
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer (Kuesioner) 2023

Dari koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,516, hal ini menunjukkan 51,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan sumber daya manusia, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja dan sisanya 48,4% dijelaskan oleh variabel variabel yang lain yang belum di teliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan langsung semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji F

ANNOVA					
Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	523.475	3	181.158	65.589	0.000
Residual	494.405	179	2.762		
Total	1037.880	182			
Predictor : (Constant), Lingkungan Kerja, elatihan, Pengembangan Sumber daya manusia					
Dependent Variable : Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer (Kuesioner) 2023

Nilai F tabel diketahui dari nilai signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 179$ maka tabel di dapat $F(1;179) = 2,87$. Berdasarkan Kriteria ini disimpulkan dari signifikan adalah $0,000 < 0,05$ maka keputusannya menolak H_0 yang berarti secara simultan peranan pengembangan sumber daya manusia, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4

Hasil Uji T

Coefficients					
Model	Unstan darized B	Coeffi cient Std. Error	Standar dized Coefficie nts Beta	T	Keteranga n
Constanta	-6.306	2.275		-2.771	Tidak Sig
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.074	0.129	0.037	0.572	Sig
Pelatihan	0.875	0.096	0.542	9.141	Tidak Sig
Lingkungan Kerja	0.358	0.357	0.089	0.262	Tidak Sig

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer (Kuesioner) 2023.

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada kesalahan ($\alpha = 0,05$) dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai $t_{tabel}(36;0,05)$ sebesar 1,688. Berdasarkan hasil olahan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel peranan pengembangan sumber daya manusia memiliki t_{hitung} sebesar 0,572 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikan sebesar 0,568 lebih besar dari 0,05, maka keputusannya H_0 diterima yang berarti secara parsial peranan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol Variabel Pelatihan memiliki

nilai t_{hitung} sebesar 9,141 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya menolak H_0 yang berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Variabel Lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} 4,035 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya menolak H_0 yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

PEMBAHASAN

Pengaruh Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa peranan pengembangan sumber daya manusia memiliki t_{hitung} sebesar 0,572 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikan sebesar 0,568 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama tidak diterima yang berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol Hasil penelitian ini belum pernah ada yang menyatakan bahwa peranan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9,141 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Hasil Penelitian ini konsisten dengan Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsi et al., 2016) dengan judul PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} 4,035 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a di terima dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) yang

berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengembangan sumber daya manusia, pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol disimpulkan bahwa engembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol Hal ini dikarenakan kepemimpinan tidak memberikan pengawasan secara ketat terhadap bawahan, sedangkam Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* (Nomor 9).
- Haratua, C. S., Thilal, D. R., & Cahyani, W. D. (2023). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan PT . Rahardja Ekalancar)*. 2(2), 74–82.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kerja, E., Pada, K., & Santika, H. (2020). *Pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada hotel santika sukabumi*. 8, 741–747.
- Ngafifi, M. (2014). Kemajuan Teknologi Dan Pola Hidup Manusia Dalam Perspektif Sosial Budaya. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1), 33–47. <https://doi.org/10.21831/jppfa.v2i1.2616>
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765>

- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sdm, P., Kunci, K., Sdm, P., & Kompetitif, K. (n.d.). 255285-*Pengelolaan-Sdm-Untuk-Menciptakan-Keungg-74Fe222E*. 1–12.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.