

Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja (Studi kasus pada Karyawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo)

Mohamad Fausen *)
Abd. Kodir Djaelani **)
Arini Fitria Mustapita *)**

E-mail : muhammadfausen4@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at PT Adhiguna Putera on Jl. Mawar No.03, Besuki, kec. Besuki, Kab. Situbondo. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The purpose of this study was to determine the effect of training, leadership and human resource development on job performance. The independent variables used are training, leadership and human resource development, while the dependent variable is work performance. The sample used in this study were 45 respondents who are employees of PT. Adhiguna Putera Paiton Probolinggo Branch. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is the instrument test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, determination test, f test and t test using SPSS 16.0 computer software for data processing. The results of this study indicate that training affects work performance, leadership affects work performance and human resource development affects work performance. training, leadership and human resource development simultaneously affect work performance.

Keywords : Training, Leadership, Human Resource Development and Work Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Sumber daya manusia yang diinginkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mendapatkan kinerja dan prestasi kerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia aktifitas perusahaan, tidak akan berjalan dengan baik dan sumber daya lainnya tidak akan dapat dimanfaatkan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai peranan sangat penting dalam tercapainya tujuan pada perusahaan. Tujuan dilakukan penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap

karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dengan prestasi kerja karyawan salah satunya yaitu program pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia dimana program yang diterapkan tersebut dibuat untuk memenuhi kebutuhan dari perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, pelatihan akan sangat berguna bagi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, begitu juga dengan pelatihan pada PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo. Setiap pelatihan yang baik akan menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan, jika pelatihan yang dijalankan karyawan buruk maka akan merugikan perusahaan dan karyawan. Program pelatihan karyawan ini dapat menggunakan pelatih dari dalam perusahaan itu sendiri, pelaksanaan program pelatihan ini dapat dilakukan secara langsung. Setiap satu kali dalam setahun PT Adhiguna Putera melakukan program pelatihan karyawan, setelah semua karyawan mengikuti pelatihan maka akan dilakukan penilaian terhadap hasil pelatihan yang disebut dengan evaluasi. Evaluasi ini dilakukan oleh atasan langsung sehingga dapat dilihat apakah program pelatihan yang telah diikuti dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan atau tidak.

Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas, dipengaruhi oleh pimpinan. Melalui kepemimpinan dan dukungan oleh kapabilitas organisasi yang memadai maka segala tugas yang dijalankan akan terasa mudah dan cepat dalam pekerjaannya. Menurut Subarjono (2017) Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas perusahaan. Apabila pimpinan perusahaan menginginkan keberhasilan perusahaannya, maka sumber daya manusia harus dibina, dikoordinasikan dan diarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan yang akan dicapai serta adanya kepuasan pada diri karyawan. Perusahaan yang menyadari pentingnya meningkatkan prestasi kerja, akan selalu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepemimpinan yang baik dan cocok dengan situasi dan kondisi dalam organisasi yang lebih banyak ditentukan oleh keahlian seorang pimpinan dalam menggerakkan orang lain untuk berprestasi yaitu yang disebut keterampilan manajerial (*managerial skill*) dari pada keterampilan teknis (*technical skill*) yang dimilikinya, sehingga akan menimbulkan rasa senang pada karyawan dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja.

Begitu juga dengan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan, latihan, promosi dan pemindahan pegawai. Pengembangan karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Usaha pengembangan karyawan secara dini dapat menjaga keseimbangan penurunan prestasi kerja dan pengembangan ini perlu dilakukan untuk melihat karyawan yang berprestasi atau berpotensi besar untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilannya, serta

kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya Sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Salah satu faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah tergantung pada prestasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai (Hasibuan 2015:34).

Pemilihan PT Adhiguna Putera sebagai tempat penelitian dikarenakan perusahaan ini merupakan salah satu pusat jasa bongkar muat batubara terbesar yang ada di Indonesia. Dengan memiliki cabang-cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan belum ada penelitian sebelumnya yang menggunakan perusahaan jasa sebagai tempat objek penelitian.

Berdasarkan dengan latar belakang yang diuraikan, maka penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terhadap ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia serta bisa digunakan untuk bahan refrensi baik teoritis maupun empiris untuk peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu perusahaan.

2. Bagi organisasi atau karyawan, diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa memberikan refrensi dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Pertama, Siswadhi dan Ahmad (2017) dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja pegawai” (Studi kasus dalam peneltian ini dilakukan pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten kerinci). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Jenis data yang dikupulkan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1996 : 107) mengatakan bahwa apabila banyaknya sampel kurang dari 100 lebih baik di ambil semua. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, karena populasinya berjumlah 45 (empat puluh lima) orang maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah penulis lakukan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka kepemimpinan dan karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

Kedua, Fadili dkk (2018) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan “ Metode penelitian ini deskriptif digunakan untuk menjelaskan pelaksanaan pelatihan, proses pengembangan SDM serta kondisi kinerja karyawan selama ini. Metode verifikatif path analysys digunakan untuk menjelaskan hubungan kolerasional baik langsung maupun tidak langsung dari variabel endogen dan eksogen yang diteliti sampel dikumpulkan menggunakan metode proportionate stratified random sampling dengan total sampel seratus lima puluh tiga dari populasi dua ratus lima puluh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kolerasional antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM yang memungkinkan terjadinya hubungan jalur dari ketiga variabel yang diteliti.

Ketiga, Poluakan (2018) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai TVRI stasiun sulut ” pelatihan ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tapi tidak ada pengaruh negatif.

Keempat, Nursyahputri dan Saragih (2019) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia Tbk”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukan kedua variable dari seluruh dimensi memperoleh nilai rata-rata dalam kategori baik. Kesimpulan penelitian menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kelima, Pratama (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant” metode penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif yang di peroleh dari wawancara, observasi dan kepustakaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant berjumlah 33 karyawan. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap saja di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant yang berjumlah 33 karyawan. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tinjauan Teori

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:67), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu miliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting di dalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan (Nani & Safitri, 2021).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew E. Sikula dalam Najah (2019) pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja

Pelatihan adalah suatu kegiatan dalam perusahaan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap. Tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Agar peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, program pelatihan harus dilaksanakan tepat sasaran secara intensif dan terencana dengan baik. Selain itu perlu dilakukan evaluasi terhadap hasil dari program pelatihan yang telah dilaksanakan, misalnya efisiensi waktu dalam melayani konsumen, keterampilan dalam melaksanakan tugasnya dan sebagainya yang pada dasarnya dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam perusahaan.

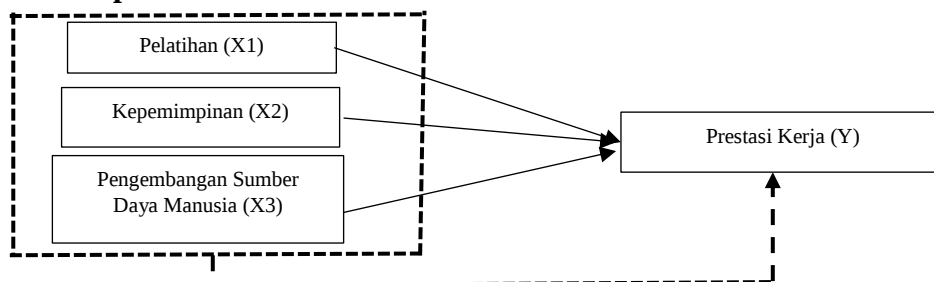
Hubungan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja

Pemimpin yang terdapat pada perusahaan harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya agar dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berupaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Dalam menggerakkan karyawan untuk berprestasi pemimpin dapat menunjukkan keterampilan manajerial (*managerial skill*) dari pada keterampilan teknis (*technical skill*) yang dimilikinya.

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Prestasi Kerja

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang berprestasi didalam pekerjaan dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam geraknya dimasa depan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- H4 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Didalam penelitian ini memakai jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Adhiguna Putera di Jl. Mawar No.03, Besuki, kec. Besuki, Kab. Situbondo. Waktu penelitian ini di mulai pada bulan September 2021 sampai Januari 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT Adhiguna Putera cabang paiton probolinggo yang berjumlah 45 karyawan. Dalam penelitian ini judul populasi hanya 45 karyawan (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh) dimana semua pegawai mendapatkan

kesempatan untuk mengisi kuisioner yang akan dibagikan. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampling dimana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1.	Prestasi Kerja (Y) Filippo dalam Sunyoto (2015:200)	Prestasi kerja adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.	Mutu kerja	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kualitas maupun kuantitas.
			Kualitas kerja	Karyawan memiliki Keterampilan, Kedisiplinan yang tinggi.
			Ketangguhan	Karyawan memiliki kepribadian yang optimis.
			Sikap	Karyawan memiliki rasa Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
2.	Pelatihan (X1) Garry Desler (2011)	Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan.	Instruktur	Karyawan memiliki kompetensi yang memadai.
			Materi	Karyawan mendapatkan materi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
			Metode	Karyawan mengikuti Kesesuaian jenis pelatihan yang sudah dijalankan.
			Tujuan pelatihan	Karyawan memiliki pemahaman pada tujuan pelatihan.
3.	Kepemimpinan (X2) Hasibuan (2012:169)	Kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.	Kemampuan memberitahu bawahan apa yang harus mereka kerjakan	Pimpinan mempunyai Kualitas kerja yang baik.
			Kemampuan memberikan ide-ide kepada bawahan	Pimpinan memberikan ide-ide kepada bawahan membantu pengembangan visi perusahaan.
			Kemampuan berpartisipasi dengan bawahan	Pimpinan berpartisipasi untuk membantu mempermudah pekerjaan.
			Kemampuan mendelegasikan kepada bawahan	Pendelegasian dapat membantu karyawan dalam melatih tanggung jawab.
4.	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) Khurotin (2018)	Pengembangan karyawan orientasinya tidak hanya diperuntukkan untuk karyawan yang baru, melainkan juga untuk semua karyawan yang berada di perusahaan turut serta mengikuti proses yang diadakan oleh perusahaan gunanya untuk mengenal dan memahami pekerjaan yang akan dihadapi nantinya.	Prestasi yang dimiliki karyawan	karyawan mampu bekerja secara optimal selama periode tertentu.
			Kedisiplinan karyawan	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku.
			Tingkat kecelakaan yang terjadi kepada karyawan	Karyawan mampu meminimalisir Kasus kecelakaan ditempat kerja..
			Absensi karyawan	Karyawan hadir sesuai dengan ketentuan yang telah di atur.
			Tenaga dan waktu	Karyawan mempunyai Tenaga, waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.
			Tingkat kerja sama	Karyawan mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dalam menuju visi perusahaan.
			Tingkat upah insentif	Karyawan mempunyai Bonus tambahan diberikan kepada pada karyawan yang memperoleh prestasi kerja.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Hendriyani, 2015:171). Dalam hal ini data primer merupakan survey melalui kuesioner yang disebar. Maka pengumpulan data dilakukan secara khusus agar dapat mengatasi masalah pada penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diinginkan sesuai dengan permasalahan, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran angket atau kuesioner. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini diberikan kepada seluruh pegawai PT Adhiguna Putera yang sedang menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan data yang diinginkan.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode yang bergantung kepada kemampuan untuk menghitung data secara akurat. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent (Sugiyono, 2019:277).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Prestasi kerja (Y)	Y.1	0,833	0.2940	Valid
		Y.2	0,870	0.2940	Valid
		Y.3	0,887	0.2940	Valid
		Y.4	0,900	0.2940	Valid
2	Pelatihan (X1)	X1.1	0,845	0.2940	Valid
		X1.2	0,942	0.2940	Valid
		X1.3	0,920	0.2940	Valid
		X1.4	0,921	0.2940	Valid
3	Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,918	0.2940	Valid
		X2.2	0,961	0.2940	Valid
		X2.3	0,855	0.2940	Valid
		X2.4	0,929	0.2940	Valid
4	Pengembangan sumber daya manusia (X3)	X3.1	0,892	0.2940	Valid
		X3.2	0,899	0.2940	Valid
		X3.3	0,947	0.2940	Valid
		X3.4	0,930	0.2940	Valid
		X3.5	0,823	0.2940	Valid
		X3.6	0,912	0.2940	Valid
		X3.7	0,722	0.2940	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item variabel dapat dikatakan valid dikarenakan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang sudah ditetapkan sebesar 0,2940.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Prestasi kerja	0,891	>0.60	Reliabel
2	Pelatihan	0,928	>0.60	Reliabel
3	Kepemimpinan	0,932	>0.60	Reliabel
4	Pengembangan sumber daya manusia	0,949	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui dari hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang digunakan mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06 sehingga semua variabel didalam penelitian ini bisa dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53277136
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,576
Asymp. Sig. (2-tailed)		,894

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih dari 0.05 maka dari itu seluruh variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,974	1,334		4,479	,000		
	Pelatihan	,272	,078	,386	3,497	,001	,774	1,293
	Kepemimpinan	,307	,106	,446	2,898	,006	,399	2,505
	PSDM	,372	,066	,848	5,628	,000	,415	2,408

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dikatakan seluruh variabel dengan nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF <10 maka dari itu seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14,263	11,420		-1,249	,219
	Pelatihan	,409	,666	,106	,613	,543
	Kepemimpinan	,239	,907	,063	,263	,793
	PSDM	,281	,565	,117	,497	,622

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel mendapatkan hasil signifikan korelasi >0,05 sehingga bisa dirumuskan model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskesiditas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,974	1,334		4,479	,000
	Pelatihan	,272	,078	,386	3,497	,001
	Kepemimpinan	,307	,106	,446	2,898	,006
	PSDM	,372	,066	,848	5,628	,000

Berdasarkan tabel 4.13 hasil yang diperoleh bisa disimpulkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan dibawah ini :

$$Y = 5,974 + 0,272 X_1 + 0,307 X_2 + 0,372 X_3$$

Persamaan ini memiliki makna :

- α = Nilai konstanta sebesar 5.974 memiliki arti bahwa jika pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia bernilai 0 sehingga prestasi kerja karyawan di PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo adalah sebesar 5.974.
- β_1 = Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.272 (positif) menyatakan apabila pelatihan meningkat maka prestasi kerja karyawan di PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo akan meningkat sebesar 0.272 dengan asumsi variabel kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia dianggap konstan.
- β_2 = Nilai koefisien regresi harga sebesar 0.307 (positif) menyatakan apabila kepemimpinan meningkat maka prestasi kerja karyawan di PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo akan meningkat sebesar 0.307 dengan asumsi variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dianggap konstan.
- β_3 = Nilai koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia sebesar 0.372 (positif) menyatakan apabila pengembangan sumber daya manusia meningkat maka prestasi kerja karyawan di PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo akan meningkat sebesar 0.372 dengan asumsi variabel pelatihan dan kepemimpinan dianggap konstan.

Uji F

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,738	3	54,579	21,647	,000(a)
	Residual	103,373	41	2,521		
	Total	267,111	44			

Berdasarkan tabel 4.14 hasil Uji F dapat diketahui nilai *p-value* sebesar $0.000 < \alpha$ 0,05. Dengan demikian variabel pelatihan (X1), variabel kepemimpinan (X2), dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Uji t

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,974	1,334		4,479	,000
	Pelatihan	,272	,078	,386	3,497	,001
	Kepemimpinan	,307	,106	,446	2,898	,006
	PSDM	,372	,066	,848	5,628	,000

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji dapat diketahui bahwa :

- Variabel pelatihan memiliki nilai *p-value* sebesar $0.001 < 0,05$ maka pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- Variabel kepemimpinan memiliki nilai *p-value* sebesar $0.006 < 0,05$ maka kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ maka pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783(a)	,613	,585	1,58786

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,585 atau 58,5% yang artinya variabel dependen (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia) sebesar 58,5% dan sisanya 41,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusi Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Dari Hasil perhitungan uji F yang telah didapat maka dapat di nyatakan bahwa variabel pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo memiliki prestasi kerja yaitu karyawannya yang mempunyai kedisiplinan dan keterampilan yang tinggi karena dampak dari pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia yang membuat karyawan mempunyai prestasi kerja salah satunya karyawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo dalam pelatihannya juga mempunyai pemahaman yang baik juga serta dalam pendelegasian karyawan mengenai kepemimpinan sangat bertanggung jawab inilah yang membuat karyawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo mempunyai prestasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Dari hasil tersebut dapat berarti bahwa karyawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo dalam pelatihannya mempunyai pemahaman yang begitu dalam yang akhirnya berdampak baik pada prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Poluakan (2018) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai TVRI stasiun sulut ” pelatihan ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tapi tidak ada pengaruh negatif.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Dari Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam membawa perusahaan yang lebih maju, oleh karena itu PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo mendelegasikan karyawannya mengenai kepemimpinan dan karyawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo selalu

bertanggung jawab perihal kepemimpinan.

Penelitian ini sejalan Siswadhi dan Ahmad (2017) dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja pegawai” (Studi kasus dalam peneltian ini dilakukan pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten kerinci). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1996 : 107) mengatakan bahwa apabila banyaknya sampel kurang dari 100 lebih baik di ambil semua. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, karena populasinya berjumlah 45 (empat puluh lima) orang maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah penulis lakukan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka kepemimpinan dan karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Dari Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menunjang prestasi keryawan PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo selalu memberikan bonus kepada karyawannya agar pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan sempurna.

Penelitian ini sejalan dengan Pratama (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant” metode penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif yang di peroleh dari wawancara, observasi dan kepustakaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant berjumlah 33 karyawan. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap saja di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant yang berjumlah 33 karyawan. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Simpulan

- a. Terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo.
- b. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo.
- c. Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo.

- d. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo.

Keterbatasan

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada variabel pelatihan, kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.
b. Jumlah responden yang didapat hanya 45 responden.

Saran

Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

- a. Bagi perusahaan
PT.Adhiguna Putera Cabang Paiton Probolinggo perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas para karyawannya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
b. Bagi penelitian selanjutnya
1) Diharapkan dapat menambah variabel lainnya.
2) Diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menambah jumlah responden dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Subardjono, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*,15(1), 1. <https://doi.org/10.47232/aktual.v15i1.8>
- Hasibuan,S.P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Siswadhi, F., & Ahmad, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Karakteristik Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita*, 2(2), 132–140. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i2.730>
- Poluakan, B. C., Willem, T., & Trang, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut. *Jurnal EMBA*, 5(2), 388–398. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19122>
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 45–53. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.7>
- Mangkunegara. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Nani, D. A., & Safitri, V. A. D. (2021). Exploring the relationship between formal management control systems, organisational performance and innovation: The role of leadership characteristics. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 207–224. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol14no1.8>

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.

Mohamad Fausen *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Arini Fitria Mustapita ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA