

## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC

Satariz Wijaya Kusuma  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang  
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, Indonesia  
[satarizwijaya@gmail.com](mailto:satarizwijaya@gmail.com)

Wachid Hasyim  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang  
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, Indonesia  
[hasyimwachid2@gmail.com](mailto:hasyimwachid2@gmail.com)

### Article's History:

Received 20 April 2023; Received in revised form 3 Mei 2023; Accepted 23 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Kusuma, S. W., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 833 – 843. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1183>

### Abstrak

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu Pengembangan Sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari hal tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Pengembangan Sumber daya manusia, Disiplin kerja, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Jenis dalam penelitian ini adalah kuantitatif. pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan teknik sampling random sampling. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 responden dengan sampel menggunakan rumus slovin yang berjumlah 63 responden. data di peroleh dan analisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis data melakukan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji linearitas), uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T), uji koefisien determinasi ( R square). Hasil yang telah di lakukan dalam penelitian ini bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama di dalam proses berlangsungnya bisnis atau usaha di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Di tengah perkembangan industri bergerak dan meningkat dengan begitu cepat, Hal ini membuat persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, agar perusahaan mampu bersaing, Hasil kerja organisasi sangat bergantung pada hasil kerja sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan. Istilah hasil kerja atau prestasi kerja tersebut dalam manajemen sumber daya manusia sering disebut kinerja (performance/job performance). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja

Pengembangan sumber daya manusia mengalami penurunan dengan terjadinya kurangnya keterampilan kerja dan pengetahuan karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menjadi menurun hal itu menjadi faktor penghambat bagi karyawan maka dari itu perusahaan harus membuat program

pengembangan dan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan karena Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan investasi penting sehingga penanganannya harus dilakukan seefektif mungkin dan sebisa mungkin perusahaan harus mengadakan pelatihan 3 kali dalam setahun untuk bisa mencapai hasil yang baik untuk karyawan sehingga para karyawan dapat berkembang dan menjalankan tugas tugasnya dengan hasil yang baik. Menurut (Monalissi, 2020) menyatakan bahwa pengembangan sumber menghasilkan pengaruh yang positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. sama halnya dengan (Aeros & Rumawas, 2020) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut (Siagian, 2017) telah menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tidak signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja, disiplin kerja mengalami penurunan ditandai dengan adanya keterlambatan yang sering dilakukan karyawan setiap jam masuk kerja, tidak taat peraturan perusahaan hal ini mencerminkan disiplin kerja karyawan PT.ABC sangat rendah dan tidak adanya pengawasan yang ketat dari atasan. Hal ini berkaitan dengan penelitian terdahulu menurut hasibuan dalam (Tannady et al., 2022) bahwa disiplin menyatakan disiplin yang baik besarnya rasa tanggung jawab seseorang yang di berikan kepadanya. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Umar et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. sama halnya dengan (Husain, 2017) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. sedangkan (Permatasari et al., 2019) menyatakan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan banyak dampak negatif seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Hal ini berakibat buruk bagi perusahaan walaupun kerugian tidak terlalu jelas terlihat. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Tanjung et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. sama halnya dengan (Nikita et al., 2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan (Kharisma et al., 2019) menyatakan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.ABC "

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Paramitha & Liana 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan terhadap karyawan. faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Tetapi menurut robbins (2001:74) dalam (Suwanto,2020) kinerja karyawan menggambarkan suatu hasil pengukuran sejauh mana aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pengukuran kerja terhadap aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berikan atasan untuk melakukan tanggung jawabnya terhadap kuantitas dan kualitas demi tercapainya tujuan bersama antara karyawan dan perusahaan. Menurut robbins (2006) dalam (Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian

### **Pengembangan sumber daya manusia**

Menurut hasibuan (2005) dalam (Syukron et al., 2022) pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sebagai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pelatihan dan pendidikan. tetapi menurut (Panjaitan, 2017) Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu corong pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya aparatur pemerintah yang bermutu. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum untuk

karyawan sehingga hasil kinerja karyawan menjadi sangat baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan. Menurut Singarimbun dalam (Panjaitan, 2017) indikator-indikator pengembangan sumber daya manusia antara lain, pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi.

### Disiplin kerja

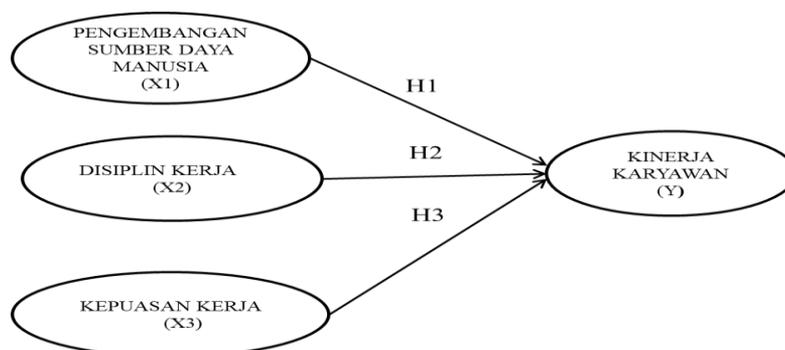
Menurut Hasibuan (2013) dalam (Susi Ratna et al., 2022) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Tetapi menurut (Candana, 2021) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer dalam mengubah perilaku karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dengan upaya meningkatkan kesadaran dan kerelaan karyawan. Menurut Sekartini dalam (Candana, 2021) indikator-indikator disiplin kerja yaitu: kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan berkerja etis

### Kepuasan kerja

Menurut Paramitha dan Liana (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan perilaku emosional yang menyenangkan dan sangat menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Tetapi menurut (Zulfahmi et al., 2020) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individualisme. bagi setiap individu mempunyai tingkat kepuasan bekerja yang berbeda beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya hal ini yang dapat meningkatkan kinerja pada seorang karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan perilaku emosional karyawan yang menggambarkan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya yang didasari dengan adanya moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut As'ad dalam (Zulfahmi et al., 2020) indikator- indikator kepuasan kerja yaitu : finansial, fisik, sosial, psikologi.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas bahwa, pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja , kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran 1

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan :

1. H1: Diduga bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. ABC
2. H2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABC
3. H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. ABC

### Metodelogi penelitian

penelitian ini termasuk kedalam katagori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga menjelaskan hubungan memengaruhi (independen) dan dipengaruhi

(dependent) dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena adanya data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka statistik. Ekdar dalam (Magdalena et al., 2021). Penelitian ini melakukan pengumpulan data seperti menyebar kuesioner/angket, wawancara dan lain sebagainya.

### Populasi dan sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021:126). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC yang berjumlah 170 karyawan yang terdiri 161 karyawan laki-laki dan 9 karyawan perempuan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut (Sugiyono, 2021:127). Sampel diambil berdasarkan dengan menggunakan teknik probability. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2021:129). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus slovin sebagai upaya untuk mendapatkan jumlah sampel yang akan di ambil, sehingga dapat disimpulkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dengan tingkat kesalahan eror 10%.

### Metode analisis data

Data analisis merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mencari tahu sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut bisa bermanfaat maka dari itu data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga bisa dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Dalam analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dengan melakukan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji linearitas), uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T), uji koefisien determinasi (R square).

## Hasil dan pembahasan

### Hasil uji validitas dan reliabilitas

#### Uji validitas

Uji validitas merupakan sebuah alat yang di gunakan untuk dapat mengukur sah valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai Rhitung dengan Rtabel dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment yaitu apabila Rhitung lebih besar dari Rtabel maka dapat di nyatakan valid dan begitupun sebaliknya Suatu kuesioner itu dapat dinyatakan valid jika pada pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator atau item pernyataan dikatakan valid apabila uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk diagree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. (df) = 63-2 dan  $\alpha = 0,05$  Maka r tabel = 0,248 dengan ketentuan :

1.  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,248) = \text{Valid}$ , pada pengolahan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS 26
2.  $R_{hitung} < r_{tabel} (0,248) = \text{Tidak valid}$
3. Statistical product and service solution versi 26 untuk membantu menyelesaikan pengolahan data, dimana setiap item pernyataan setiap variabel bisa dilihat pada tabel korelasi

Tabel 1 Hasil Uji validitas Pengembangan Sumber daya manusia (X1)

Item pernyataan	r hitung	Kriteria	r tabel	Keterangan
X1.1	0,593	>	0,248	VALID
X1.2	0,774	>	0,248	VALID
X1.3	0,791	>	0,248	VALID
X1.4	0,730	>	0,248	VALID
X1.5	0,827	>	0,248	VALID
X1.6	0,681	>	0,248	VALID
X1.7	0,668	>	0,248	VALID

X1.8	0,537	>	0,248	VALID
------	-------	---	-------	-------

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua pernyataan yang diuji terdapat 8 butir dinyatakan valid atau bernilai lebih besar dari r tabel , dengan taraf signifikansi pada level 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa 8 butir pernyataan dari setiap tabel dalam penelitian ini di nyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item pernyataan	r hitung	Kriteria	r tabel	Keterangan
X2.1	0,689	>	0,248	VALID
X2.2	0,805	>	0,248	VALID
X2.3	0,776	>	0,248	VALID
X2.4	0,787	>	0,248	VALID
X2.5	0,780	>	0,248	VALID
X2.6	0,763	>	0,248	VALID
X2.7	0,733	>	0,248	VALID
X2.8	0,748	>	0,248	VALID
X2.9	0,769	>	0,248	VALID
X2.10	0,791	>	0,248	VALID

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua pernyataan yang diuji terdapat 10 butir dinyatakan valid atau bernilai lebih besar dari r tabel , dengan taraf signifikansi pada level 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa 10 butir pernyataan dari setiap tabel dalam penelitian ini di nyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Item pernyataan	r hitung	kriteria	r tabel	Keterangan
X3.1	0,559	>	0,248	VALID
X3.2	0,610	>	0,248	VALID
X3.3	0,665	>	0,248	VALID
X3.4	0,568	>	0,248	VALID
X3.5	0,430	>	0,248	VALID
X3.6	0,550	>	0,248	VALID
X3.7	0,418	>	0,248	VALID
X3.8	0,413	>	0,248	VALID

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua pernyataan yang diuji terdapat 8 butir dinyatakan valid atau bernilai lebih besar dari r tabel , dengan taraf signifikansi pada level 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa 8 butir pernyataan dari setiap tabel dalam penelitian ini di nyatakan valid.

Tabel 4 hasil uji kinerja karyawan

Item pernyataan	r hitung	Kriteria	r tabel	Keterangan
Y.1	0,647	>	0,248	VALID
Y.2	0,701	>	0,248	VALID
Y.3	0,725	>	0,248	VALID
Y.4	0,749	>	0,248	VALID
Y.5	0,692	>	0,248	VALID
Y.6	0,720	>	0,248	VALID
Y.7	0,551	>	0,248	VALID
Y.8	0,622	>	0,248	VALID
Y.9	0,716	>	0,248	VALID
Y.10	0,655	>	0,248	VALID

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua pernyataan yang diuji terdapat 10 butir dinyatakan valid atau bernilai lebih besar dari r tabel , dengan taraf signifikansi pada level 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa 10 butir pernyataan dari setiap tabel dalam penelitian ini di nyatakan valid.

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang ada dalam penelitian ini menggunakan cronbach alpha(koefisien alpha cronbach). Metode ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skoranya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau bentuk nilai atau berbentuk skala. Dasar pengujian reliabilitas reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6, maka data yang akan diuji dinyatakan reliabel

Nilai Cronbach Alpha < 0,6, maka data yang akan diuji dinyatakan tidak reliabel

Tabel 5 Hasil Uji reliabilitas

No	variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0,851	0,6	Reliabel
2.	Disiplin kerja (X2)	0,920	0,6	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (X3)	0,625	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,869	0,6	Reliabel

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih dari batas Cronbach's Alpha yang di syaratkan yaitu 0,60 . maka dengan hasil tersebut variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### Uji asumsi klasik

#### Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas yang digunakan adalah menggunakan kolmogorov-smirnov test terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Suatu perubah dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig >0,05 dan sebaliknya.

Tabel 6 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15388626
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.054
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel normalitas diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan menggunakan metode one sample kolmogrov-smirnov test didapatkan nilai Asymp.Sig = 0,200 > 0,05 maka nilai residual dapat dikatakan berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), disiplin kerja (X2) , kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan terdistribusi normal.

#### Uji multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas sdari multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 hasil uji multikolinieritas

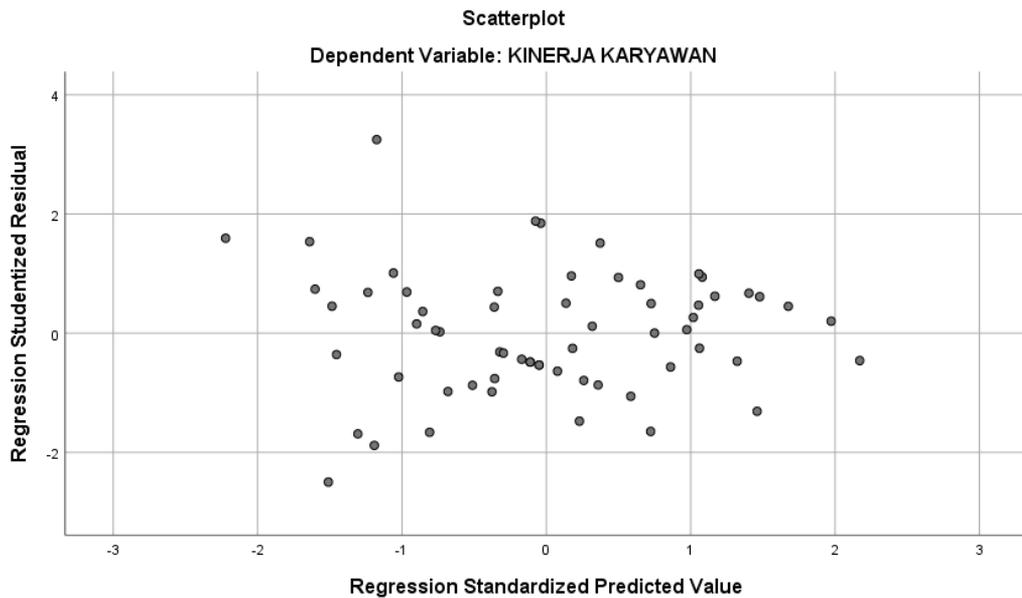
Variabel bebas	Perhitungan				Keterangan
	Tolerance hitung	Kriteria tolerance	VIF hitung	Kriteria VIF	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,962	0,10	1.039	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin kerja	0,939	0,10	1.065	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,946	0,10	1.057	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Melihat hasil pada tabel 7 hasil perhitungan tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan variabel independen Factor ( VIF ) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Residual adalah selisih antara nilai sesungguhnya dengan nilai prediksi pada analisis regresi linier, baik berganda maupun sederhana. Cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan menggunakan scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan residual SRESID. Tidak terjadinya Heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, seta titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



**Gambar 1 Scatter Plot**

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

. Berdasarkan gambar 1 di atas pada grafik scatter plot dapat disimpulkan apabila data titik titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka sehingga dapat dikatakan tidak mengandung problem heteroskedastisitas.

### Analisis regresi linier berganda

analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. hasil analisis regresi linier berganda terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8 hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.866	5.121		2.317	.024		
	PENGEMBANGAN SDM	.212	.087	.250	2.436	.018	.962	1.039
	DISIPLIN KERJA	.217	.064	.352	3.393	.001	.939	1.065
	KEPUASAN KERJA	.466	.141	.341	3.301	.002	.946	1.057

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 8, persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.866 + 0,212 X_1 + 0,217 X_2 + 0,466X_3 + 0,05$$

Persamaan regresi berganda diatas menunjukan di ketehui mempuyai konstanta sebesar 11.866. Besaran konstanta menunjukan bahwa variabel-variabel indevenden diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu Y naik sebesar 11.866

1. Koefisien variabel X1 = 0,212 yang berarti setiap kenaikan X1 sebesar 1 unit akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0.212
2. Koefisien variabel X2 = 0,217 yang berarti setiap kenaikan X2 sebesar 1 unit akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,217.
3. Koefisien variabel X3 = 0,466 yang berarti setiap kenaikan X3 sebesar 1 unit akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,466.

### Uji t ( parsial )

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Analisis menggunakan tingkat signifikan 0,05:2 = 0,025 dan derajat kebebasan (df) =n-k-1( n adalah jumlah sampel, k adalah variabel bebas) maka df = 63-3-1 = 59 dan diperoleh t tabel sebesar = 2.001.

Tabel 9 hasil uji t (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.866	5.121		2.317	.024		
	PENGEMBANGAN SDM	.212	.087	.250	2.436	.018	.962	1.039
	DISIPLIN KERJA	.217	.064	.352	3.393	.001	.939	1.065
	KEPUASAN KERJA	.466	.141	.341	3.301	.002	.946	1.057

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

### 1. pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pt fuji smbe indonesia (H1)

Hasil statistik uji t untuk variabel pengembangan sumber daya manusia diketahui bahwa nilai thitung sebesar 2.436 lebih kecil dari ttabel 2.001 atau (2.436 > 2.001) dan nilai signifikansi 0,018 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau (0,018 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,212. sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC

### 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt fuji smbe indonesia (H2)

Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3.393 lebih besar dari ttabel 2.001 atau (3.393 > 2.001) dan nilai signifikansi 0,001 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau (0,001 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,217. sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ABC. Diterima,

### 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt fuji smbe indonesia(H3)

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3.301 lebih besar dari ttabel 2.001 atau (3.301 > 2.001) dan nilai signifikansi 0,002 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau (0,002 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0, 0,466. sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC diterima.

## Koefisien determinasi<sup>2</sup>

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variance variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan 1 (0<R<sup>2</sup><1) Sujarweni (2018). Untuk mengetahui hasil dari koefisien determinasi dapat di lihat dari tabel dibawah ini .

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.374	4.25818
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN SDM, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber Data : Data Penelitian Diolah Menggunakan SPSS 26, 2023

Pada tabel 10 diatas dapat ketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dapat di ketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,404 .hal ini berarti 40,4 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 0,596 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Hal ini menunjukkan jika sering dilakukannya pelatihan bagi karyawan akan menambah kemampuan serta keterampilan karyawan sehingga hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Hal ini menunjukkan jika karyawan selalu disiplin dalam menghargai waktu datang tidak telat sesuai dengan SOP yang diterapkan perusahaan maka hal tersebut bisa bekerja lebih efektif dan bisa mencapai target yang diharapkan perusahaan sehingga kinerja setiap karyawan menjadi meningkat.
3. Kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Hal ini menunjukkan karyawan akan bekerja lebih giat dan melakukan pekerjaan dengan semangat sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## Referensi

- Aremos, T. G. T. W. A., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.655>

- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Magdalena, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBIR )*, 1(1), 23–32.
- Monalissi, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080–1088.
- Nikita, M. usoh, Tewal, B., & Saerang, R. (2020). PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TASIK RIA RESORT. 8(1), 2126–2136.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . *Rattan House Furniture Semarang*. 5(c), 462–471.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA P EGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 2(3), 25–39.
- Sugiyono. (2021). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); kedua). ALFABETA.
- Susi Ratna, D., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH NTB. *Https://Medium.Com/*, vol 2 no.(1), 89–97. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Suwarto. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. 11(1), 15–24. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas .... *Jurnal Daya Saing*. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/869>
- Tanjung, R., Hasibuan, R., & Novita Sari. (2020). PENEMPATAN KERJA, KEAHLIAN (SKILL) KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. METAL ELEKTRO PLATING PLACEMENT. *DIMENSI*, 9(2).
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., & ... (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal ...*, 6(2), 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98. <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>
- Zulfahmi, Hendriani, S., & Pailis, eka. armas. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 159–167. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>