

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SUMBER AYEM KEDIRI**Ahmad Toriq Ferdian Rizqulloh**

Fakultas Ekonomi Manajemen universitas Islam Kediri

Drs. Bambang Suwarsono, M.M

Fakultas Ekonomi Manajemen Islam Kediri

Nurali Agus Najibul Zamzam, S.Sos., M.M

Fakultas Ekonomi Manajemen Islam Kediri

toriqferdian@gmail.com, bambangsuwarsono002@gmail.com, nuraliagus@uniska-kediri.ac.id**Abstraksi**

This research aims to determine the partial and simultaneous influence of training, motivation and job satisfaction on employee performance. This type uses quantitative because it leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. The data sources in this research use primary data and secondary data. The sample in the research consisted of 32 UD employees. Sumber Ayem Kediri uses a saturated sampling technique which uses all members of the population as samples. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, f test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R²) test using the SPSS version 25 program. The research results show that the results t test for the Training variable (X₁) has a partially significant effect on Employee Performance by getting a sig value. 0.001 < 0.05 The Motivation variable (X₂) has no partial significant effect on Employee Performance with a sig. 0.092 > 0.05. And the Job Satisfaction variable (X₃) has a partially significant effect on Employee Performance with a sig value. 0.036 < 0.05. In this research, it is also known that the coefficient of determination (R²) Adjusted R square of the Training, Motivation and Job Satisfaction variables has an influence of 49.3% in influencing employee performance, the remaining 50.7% is influenced by other variables not discussed in this research.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis ini menggunakan kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian berjumlah 32 karyawan UD. Sumber Ayem Kediri dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yang dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas, uji t, uji f, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R₂) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Pelatihan (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai sig. 0,001 < 0,05 variabel Motivasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. 0,092 > 0,05. Dan variabel Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. 0,036 < 0,05. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R₂) Adjusted R square variabel

Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebanyak 49,3% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sisanya sebanyak 50,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci :Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Terdapat banyak hal yang saling terhubung dan berpengaruh pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal, salah satunya adalah sumber daya manusia. Suatu organisasi yang tetap menjalankan usahanya harus selalu memperlakukan manusia sebagai aset yang kuat agar dapat terus berkembang. Faktor tersebut akan mempengaruhi kesetabilan dan perkembangan organisasi atau perusahaan. (Sutrisno, 2017:3), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga dan kerja (batasan, rasa dan tujuan). Oleh karena itu, kemampuan dalam sumber daya manusia berdampak pada terciptanya sumber daya manusia yang dapat berkinerja lebih baik dan lebih baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Untuk mendukung suksesnya perusahaan salah satunya di perlukan sumber daya manusia dengan memiliki sumber daya yang baik, maka perusahaan akan sangat terbantu dalam mencapai keberhasilan.

Agar tujuan perusahaan bisa tercapai, maka organisasi harus melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Prawirosentono (dalam I Kadek Dicky Pranayudha, 2022 : 112), mengatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dan organisasi, oleh karena itu hak serta kewajiban semua orang atau kesenangan usaha mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum dan ketaatan pada standar etika dan moral.

Untuk mendukung suksesnya perusahaan salah satunya kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Sinambela (dalam Firman Fadilah & Al Banin, 2022 : 158), menyatakan pelatihan sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan pegawai. Untuk mendukung suksesnya perusahaan maka pelatihan sangat diperlukan dalam pengembangan sumber daya manusia pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan saja, tetapi juga untuk mencapai keahlian dalam pekerjaannya agar terciptanya kesuksesan dalam perusahaan.

Selain pelatihan, motivasi juga berpengaruh pada kinerja. Sutrisno (dalam Sandika & Andani, 2020 : 3), menjelaskan motivasi sebagai cara untuk membantu karyawan bekerja, ketika mereka mengharapkan dukungan, karyawan akan lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja di perusahaan. Untuk mendukung suksesnya perusahaan salah satunya adalah motivasi, sangat berpengaruh untuk pendorong karyawan dalam bekerja, karena dengan adanya motivasi pada karyawan maka karyawan akan merasa didukung dan bisa melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja. Menurut Robbins dan Judge (dalam Sandika & Andani, 2020 : 3), kepuasan kerja merupakan sikap karyawan meninjau pekerjaan

mereka sendiri. Jika karyawan merasa puas kerja yang tinggi, maka dia akan memberikan energi yang baik pada pekerjaannya, dan jika dia tidak puas, maka dia akan memberikan jawaban negatif kerja. Dalam rangka mencapai suksesnya perusahaan maka kepuasan kerja sangat diperlukan karena jika karyawan merasa puas dalam menjalani pekerjaannya maka mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga lebih produktif.

Berdasarkan observasi dan wawancara didapatkan informasi bahwa permasalahan yang sedang terjadi di tempat peneliti yaitu masalah pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja. Pelatihan minimnya penjadwalan terkait kebijakan pengadaan program pelatihan kerja, sistem perusahaan yang kurang memberikan waktu dan kurangnya penjadwalan untuk pelatihan kerja terhadap semua karyawan membuat tidak ada peningkatan dalam bekerja. Oleh karena itu proses pelatihan sangat membantu untuk meningkatkan dalam bekerja.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih rendah. Seperti halnya kurangnya tanggung jawab dan peluang untuk maju dalam menyelesaikan pekerjaan serta masih banyak hasil produksi yang dikerjakan oleh karyawan tidak maksimal sehingga dapat hasil dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan tanggung jawab dan peluang untuk maju kerja karyawan di perusahaan tersebut sangat penting ditingkatkan lagi, yaitu di butuhkan dorongan dari atasan agar motivasi kerja yang dimiliki karyawan lebih meningkat.

Kepuasan kerja karyawan kurang menyenangkan dan mencintai kondisi suasana tempat kerja, yaitu karyawan kurang nyaman dalam sirkulasi pada tempat produksi sehingga menyebabkan suhu disekitar produksi sedikit panas, yang berakibat pada kurangnya kenyamanan karyawan karena kepuasan karyawan yang belum terpenuhi.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam”**

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Dessler (dalam Safitri, 2019 : 245), indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Bisa diandalkan
5. Kehadiran
6. Kemandirian

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (dalam Butar Butar & Irsutami, 2018 : 136), indikator dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Pelatih
3. Materi
4. Proses
5. Peserta

Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Saputra & Yulianty, 2020 : 215), indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

1. Daya pendorong
2. Kemauan dan kerelaan
3. Membentuk keahlian dan keterampilan
4. Tanggung jawab

Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja Menurut Hasibuan (dalam Sudiyanto, 2020 : 95), adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja positif
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Sudiyanto, 2020 : 97), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian dalam sebuah populasi atau sampel menggunakan pendataan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHAAN

Karakteritis Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki – Laki	14 Orang	43,8%
2.	Perempuan	18 Orang	56,3%
Total		32 Orang	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 14 orang dengan presentase 43,8% dan responden perempuan yang berjumlah 18 orang dengan presentase 56,3% dari jumlah seluruh karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan karena perempuan lebih telaten dan teliti dalam bekerja.

Berdasarkan usia

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Golongan Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20 – 30 Tahun	7 Orang	21,9 %
2	31 – 40 Tahun	16 Orang	50,0 %
3	41 – 50 Tahun	9 Orang	28,1 %
Total		32 Orang	100 %

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas jumlah karyawan UD. Sumber Ayam berdasarkan usia responden diatas diketahui bahwa 7 orang (21,9%) berusia 20 tahun – 30

tahun, 16 orang (50,0%) berusia 31 tahun – 40 tahun, 9 orang (28,1%) berusia 41 tahun – 50 tahun. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan masih usia muda, giat bekerja dan produktif.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1.	SD	6 Orang	18,8%
2.	SMP	17 Orang	53,1%
3.	SMA	9 Orang	28,1 %
Total		32 Orang	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3 jumlah karyawan UD. Sumber Ayem berdasarkan tingkat pendidikan diatas diketahui bahwa jenjang SD sebanyak 6 orang (18,8%), jenjang SMP 17 orang (53,1%), jenjang SMA 9 orang (28,1%). Karyawan mayoritas berpendidikan SMP karena perusahaan tidak memiliki spesifikasi yang tinggi saat melakukan penerimaan karyawan.

Berdasarkan Pekerjaan

Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1.	1 – 5 Tahun	25 Orang	78,1%
2.	6 – 10 Tahun	7 Orang	21,9%
Total		32 Orang	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.4 jumlah karyawan UD. Sumber Ayem berdasarkan masa kerja diatas diketahui masa kerja 1 – 5 Tahun sebanyak 25 orang (78,1%), masa kerja 6 – 10 Tahun 7 orang (21,9%). Berdasarkan jumlah karyawan berdasarkan masa kerja pada UD. Sumber Ayem sebagian besar memiliki rata -rata masa kerja 1 – 5 tahun. Itu menandakan sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan loyalitas tinggi pada UD. Sumber Ayem.

Uji Validitas

Tabel Validitas Pelatihan

No Item	Nilai Korelasi (person Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X1.1	0,616	0,000	Valid
Item X1.2	0,532	0,002	Valid
Item X1.3	0,622	0,000	Valid
Item X1.4	0,421	0,016	Valid
Item X1.5	0,491	0,004	Valid
Item X1.6	0,465	0,007	Valid
Item X1.7	0,704	0,000	Valid
Item X1.8	0,604	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan variabel Pelatihan dianggap valid karena memiliki nilai sig dibawah 0,05.

Uji Reabilitas Tabel Validitas Motivasi

No Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X2.1	0,431	0,014	Valid
Item X2.2	0,570	0,001	Valid
Item X2.3	0,531	0,002	Valid
Item X2.4	0,446	0,011	Valid
Item X2.5	0,603	0,000	Valid
Item X2.6	0,568	0,001	Valid
Item X2.7	0,688	0,000	Valid
Item X2.8	0,631	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan variabel Motivasi dianggap valid karena memiliki nilai sig dibawah 0,05.

Tabel Validitas Kepuasan Kerja

No Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X3.1	0,612	0,000	Valid
Item X3.2	0,391	0,027	Valid
Item X3.3	0,453	0,009	Valid
Item X3.4	0,734	0,000	Valid
Item X3.5	0,502	0,003	Valid
Item X3.6	0,503	0,003	Valid
Item X3.7	0,547	0,001	Valid
Item X3.8	0,572	0,001	Valid
Item X3.9	0,567	0,001	Valid
Item X3.10	0,432	0,014	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja dianggap valid karena memiliki nilai sig dibawah 0,05.

Tabel Validitas Kinerja Karyawan

No Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item Y.1	0,523	0,002	Valid
Item Y.2	0,427	0,015	Valid
Item Y.3	0,484	0,005	Valid
Item Y.4	0,566	0,001	Valid
Item Y.5	0,541	0,001	Valid
Item Y.6	0,399	0,024	Valid
Item Y.7	0,552	0,001	Valid
Item Y.8	0,728	0,000	Valid
Item Y.9	0,755	0,000	Valid
Item Y.10	0,742	0,000	Valid
Item Y.11	0,375	0,035	Valid
Item Y.12	0,545	0,001	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dianggap valid karena memiliki nilai sig dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0,686	Reliabel
2	Motivasi (X ₂)	0,688	Reliabel

3	Kepuasan Kerja (X_3)	0,720	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,801	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,686 lebih besar dari 0,60. Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,688 lebih besar dari 0,60. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,720 lebih besar dari 0,60. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,801 lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan semua variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	32
<i>Test Statistik</i>	0,100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa data yang diperoleh dari hasil pengujian menunjukkan bahwa data tersebut mempunyai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

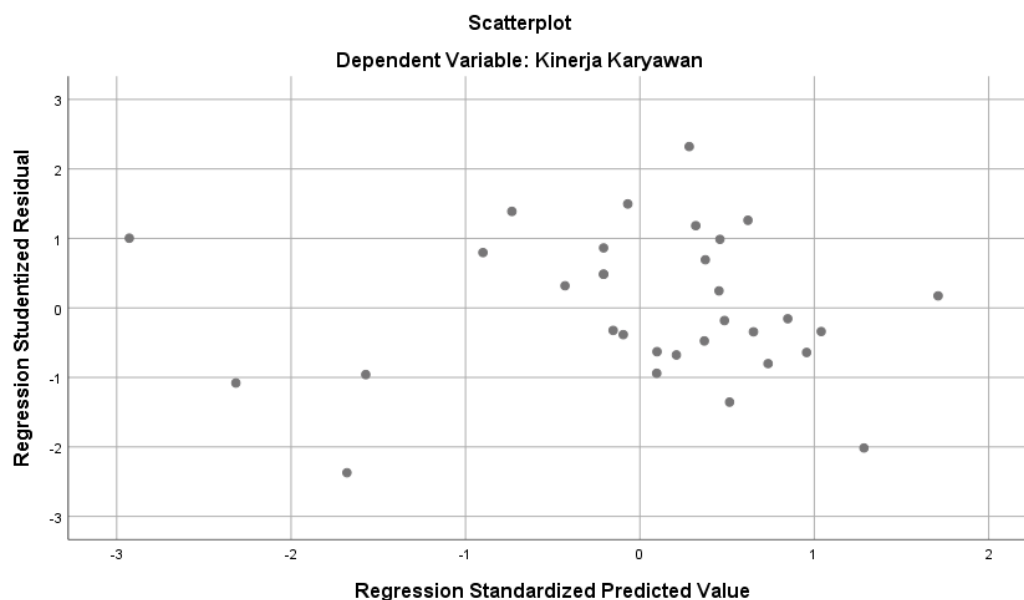
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,803	1,245	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (X_2)	0,387	2,587	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_3)	0,358	2,794	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa VIF variabel Pelatihan (X_1) adalah sebesar $1,245 < 10$ dengan nilai *tolerance* $0,803 > 0,10$, variabel Motivasi (X_2) sebesar $2,587 < 10$ dengan nilai *tolerance* $0,387 > 0,10$, variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar $2,794 < 10$ dengan nilai *tolerance* $0,358 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil pola gambar pada uji heterokedasitas *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak beraturan diatas maupun dibawah angka nol, penyebaran titik-titik data tidak terstruktur. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya gejala heterokedasitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstata	12,519			
Pelatihan (X ₁)	0,773	3,689	0,001	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
Motivasi (X ₂)	-0,560	-1,742	0,092	H ₀ : Diterima H _a : Ditolak
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,633	2,205	0,036	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
F _{hitung}	9,091		0,000	
R <i>Square</i>	0,493			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4. 16, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12.519 + 0,773 X_1 + 0,560 X_2 + 0,633 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat di intepretasikan beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

1) $a = 12.519$

Apabila tidak ada pengaruh dari Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 12.519.

2) $b_1 = 0,773$

Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,773, artinya jika variabel X_1 naik satu satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,773, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah. Koefisien bernilai positif antara X_1 dengan Y semakin naik X_1 semakin naik nilai Y .

3) $b_2 = -0,560$

Koefisien regresi variabel X_2 sebesar -0,560, artinya jika variabel X_2 turun satu satuan, maka Y akan mengalami penurunan sebesar -0,560, dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Koefisien bernilai negatif antara X_2 dengan Y . Semakin turun X_2 maka semakin turun nilai Y .

4) $b_3 = 0,633$

Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,633, artinya jika variabel X_3 naik satu satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,633, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah. Koefisien bernilai positif antara X_3 dengan Y . Semakin naik X_3 maka semakin naik nilai Y .

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel Hasil Uji t

No	Variabel	t	Sig.
1	Pelatihan	3,689	0,001
2	Motivasi	-1,742	0,092
3	Kepuasan Kerja	2,205	0,036

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayem dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_1) memiliki $0,001 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $3,689 > t$ tabel sebesar 2,048, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_2) memiliki $0,092 > 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $-1,742 < t$ tabel sebesar 2,048, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_3) memiliki $0,036 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $2,205 > t$ tabel sebesar 2,048, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Uji F

Tabel Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Pelatihan	9.091	0,000
Motivasi		
Kepuasan Kerja		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar $9,091 >$ nilai F tabel sebesar 2,950 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,702a	0,493	0,439

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,493, jadi dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independent menjelaskan terhadap variabel dependen sebesar 49,3% sisanya dipengaruhi variabel lain, misalnya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam Kediri, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu:

1. Variabel Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 artinya nilai tersebut kurang dari nilai ketentuan yaitu 0,05.
2. Variabel Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,092 artinya nilai tersebut lebih dari nilai ketentuan yaitu 0,05.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,036 artinya nilai tersebut kurang dari nilai ketentuan yaitu 0,05.
4. Variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam. Hasil uji f menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai tersebut kurang dari nilai ketentuan yaitu 0,05.

REFRENSI

- Afandi Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke 2).
- Artama, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 722–741. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Butar Butar, F. S., & Irsutami, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 103–109. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.
- Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- I Kadek Dicky Pranayudha, A. W. S. G. N. P. Y. A. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Jempper, J., No, V., Mubarak, M., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2023). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT R . TRI Cahya Agatha Tasikmalaya)* Keywords : Job Training , Work Motivation , Employee Performance . 2(1).
- Kerja, P. P., & Lilianti, E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja (Roy Saputra, Emma Lilianti, Heryati)* ISSN 2745-3963 E-ISSN 2962-7745. 62–78.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14, 175–193.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Matua*, 2(4), 211–234.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi* (1st ed.).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pert).
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Pegawai Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 57–65. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.425>

