

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

ASMAWATI*¹, BAHARUDDIN², ERMI SOLA³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

*Corresponding Email: awati6636@gmail.com

Abstract: THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT ALAUDDIN STATE ISLAMIC UNIVERSITY MAKASSAR

The purpose of this research is to examine the effect of training and human resource development on employee job satisfaction at Alauddin State Islamic University, Makassar. This research uses quantitative research with ex-post facto methods. The population in this study was 213 employees with a sample of 40 employees determined using a purposive sampling technique. The techniques used to collect data are questionnaires and documentation. The data analysis technique used is simple and multiple linear regression analysis. The results of this research prove that: 1) training has a positive effect on employee job satisfaction by 24% with a significant value of $0.02 < 0.05$ and $t_{count} 3.262 > t_{table} 2.024$; 2) human resource development has a positive effect on job satisfaction by 21.4% with a t value of $3.039 > t_{table} 2.024$ and a significance value of $0.04 < 0.05$; 3) there is a significant influence of training and human resource development simultaneously on employee job satisfaction at the Alauddin State Islamic University of Makassar of 45.2% with a F_{count} value of $15.289 > F_{table} 3.24$ and a significance value of $0.00 < 0.05$. Thus, employee job satisfaction is largely determined by the training and development carried out by the agency where they work. Therefore, leaders are expected to pay more attention to the training needs of employees and improve their professional competence. Employee human resource development is still needed so that satisfaction can be felt by employees which will have an impact on their performance.

Keywords: Employee Training, Employee Development, Job Satisfaction

Abstrak: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode ex-post facto. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 213 orang pegawai dengan sampel sebanyak 40 pegawai yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hasil

penelitian ini membuktikan bahwa: 1) pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 24% dengan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,262 > t_{tabel} 2,024$; 2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 21,4% dengan nilai $t_{hitung} 3,039 > t_{tabel} 2,024$ dan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$; 3) terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sebesar 45,2% dengan nilai $F_{hitung} 15,289 > F_{tabel} 3,24$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh instansi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan bagi pegawai dan meningkatkan kompetensi profesionalnya. Pengembangan sumber daya manusia pegawai masih dibutuhkan sehingga kepuasan dapat dirasakan oleh pegawai yang akan berdampak pada kinerjanya.

Kata Kunci: Pelatihan Pegawai, Pengembangan Pegawai, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang paling vital dalam sebuah instansi atau lembaga serta sebagai penggerak bagi semua kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat bergantung pada jumlah sumber daya manusia serta kompetensi yang dimilikinya. Adapun hal yang harus dimiliki sumber daya manusia (SDM) yaitu harus profesional dengan tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga tidak akan terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia, dengan bermutunya sumber daya manusia di organisasi, maka dari itu akan memenuhi kualifikasi sesuai dengan syarat di instansi (Kasmir, 2016). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi karena melalui sumber daya manusia dapat menyebabkan sumber daya yang lain berfungsi dan dijalankan atau dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi (Akilah & Rahman, 2020). Lembaga atau instansi memerlukan pegawai-pegawai yang bermutu untuk mendukung tercapainya aktivitas yang diselenggarakan instansi, salah satunya dengan cara mendapatkan pegawai-pegawai yang berkualitas. Artinya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan SDM kepada pegawai, maka peningkatan pengetahuan, kemampuan, serta skill yang dimiliki pegawai yang akan membantu pegawai nantinya dalam menyelesaikan tugasnya dengan optimal.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang menjadi penentu perkembangan kegiatan di instansi. keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas (Van Mok Er & Rahman, 2019). Kedudukan dan fungsinya sangat penting dan tidak akan bisa diambil alih oleh sumber daya lain (Bintoro & Daryanto, 2017). Pegawai yang

didasarkan atas penguasaan akan menaikkan pengetahuan serta membentuk kepribadian SDM yang bermutu, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan pekerjaannya dan akhirnya berdampak pada efisiensi kerjanya. Pegawai yang sesuai dengan keahlian pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas yang baik. Pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidangnya adalah pegawai yang memiliki kekuatan dan kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya serta mampu bertanggung jawab sesuai tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa tanpa adanya motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, kegiatan-kegiatan tersebut tidak berjalan dengan optimal sehingga tujuan tidak dapat dicapai sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia merupakan pendorong setiap kegiatan instansi atau lembaga (Kasmawati, 2021). Oleh karena itu, kunci kesuksesan organisasi terletak pada sumber daya manusia itu sendiri yang dapat mengatur dan mengarahkan seluruh aktivitas ke arah pencapaian tujuan dan sasarannya.

Pegawai perlu meningkatkan kompetensinya agar memiliki keahlian dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan merupakan proses yang dilakukan instansi untuk memperbaiki keahlian dan menambah peningkatan kinerja pegawai dan keterampilan yang dimiliki pegawai sebelumnya agar membantu mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan menambah wawasan individu agar terjadi perubahan sikap terhadap seseorang (Sunyoto, 2015). Pelatihan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang diselenggarakan untuk menambah kemampuan yang sebelumnya dimiliki pegawai dan pengetahuan individu untuk bekerja secara ahli di bidangnya (Widodo, 2015). Pada dasarnya, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan wawasan, kemampuan pegawai, memperbaiki kinerja pegawai, ataupun sekadar mengetahui hal baru yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan masa kini atau di masa yang akan datang, dengan membagikan keterangan, juga mengubah sikap pegawai. Menurut Supriyadi (2015), pengembangan SDM bertujuan untuk kenaikan pangkat serta meraih keistimewaan di bidang masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia berkedudukan penting untuk meningkatkan *skill* pegawai, pengalaman dan prestasi dalam instansi dan sebuah pembelajaran diberikan kepada pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat meningkatkan keterampilan melalui pelatihan (*training*) yang cukup.

Pengembangan SDM bermaksud mendorong pegawai belajar, berkembang untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Dengan pengembangan sumber daya manusia, pegawai dapat memperbaiki kinerja pegawai, meningkatkan

semangat kerja, meningkatkan keterampilan yang dimiliki, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karier. Pengembangan sumber daya manusia dapat menggali bakat terpendam pada seseorang, memperbaiki kinerja pegawai, meningkatkan motivasi kerja, kebutuhan promosi dan rotasi pegawai dan meningkatkan semangat dalam bekerja (Kasmir, 2016).

Kepuasan kerja pegawai adalah anggapan yang dirasakan individu dengan menunjang atau tidaknya bagi diri pegawai yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya ataupun keadaan yang dialaminya (Wibowo, 2017). Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan sikap seseorang yang dimiliki setelah melaksanakan pekerjaannya (Syamsuddin et al., 2022), baik berupa sikap faktual maupun sikap kurang baik, puas atau tidak puasnya seorang pegawai. Tujuan kepuasan kerja dapat meningkatkan *output*, mengurangi pergantian, meningkatkan kehadiran, dan mengurangi stres kerja. Aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah harapan keberhasilan, keselamatan kerja, upah, serta pengawasan (Sutrisno, 2014).

Peningkatan kualitas pegawai dengan memberikan program pelatihan yang dilakukan sebenarnya belum optimal sehingga masih perlu adanya peningkatan kualitas pegawai dengan memberikan pelatihan, karena masih banyak indikator pelatihan yang skornya rendah, yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam mencapai suatu kepuasan kerja yang diinginkan lembaga, pegawai perlu mendapatkan pelatihan yang berkualitas dan memadai agar pegawai menjadi ahli dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab di masa depan (Mangkunegara, 2015). Peningkatan keahlian pegawai atau kepuasan pegawai melalui pelatihan (*training*) dan pengembangan sumber daya manusia memerlukan pertimbangan yang matang sehingga harus diperhatikan dengan teliti agar tercapai hasil yang maksimal.

Pengamatan yang dilakukan peneliti pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar menunjukkan kepuasan kerja pegawai masih rendah yang dibuktikan dengan materi pelatihan yang diberikan masih ada yang tidak sesuai kebutuhan pegawai, menggunakan metode yang masih sama atau tidak menarik membuat pengetahuan pegawai tidak berkembang. Masih banyak pegawai yang tidak memiliki kesempatan terbuka untuk dipromosikan dan mengenai penguasaan teknologi masih terbilang kurang sehingga masih membutuhkan pelatihan yang berkelanjutan. Hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi, kepuasan kerja pegawai akan dirasakan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif Achmadi (2016) mengemukakan bahwa penggunaan *ex post facto* dengan bermaksud untuk mendapatkan penyebab yang menguatkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang dikarenakan oleh kejadian, sikap atau perihal yang mengakibatkan perubahan variabel bebas yang secara keseluruhan telah berlangsung serta menerangkan atau mendapati variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan atau berpengaruh. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai dari 213 populasi yang diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling*. Kuesioner digunakan dengan bantuan skala Likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Kriyantono, 2014). Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Analisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di UIN Alauddin Makassar dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Hasil uji koefisien regresi yang dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 24 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Regresi Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model.		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.750	3.580		13.616	.000
	Pelatihan	.262	.062	.562	4.188	.000

Hasil pengujian regresi pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai kostanta (a) sebesar 48,750, kemudian nilai regresi (b) sebesar, 0,262, sehingga persamaan regresi yang didapatkan adalah $48,750 + 0,262X$. Adapun nilai t_{hitung} sebesar 4,188 dengan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Besarnya pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di UIN Alauddin Makassar dapat dilihat pada hasil uji determinasi sebagaimana dalam Tabel 2 *Model Summary*.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model Summary^b				
Model.	R	R Square.	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate.
1	.562 ^a	.316	.298	5.915

Tabel 2 *Model Summary* menunjukkan bahwa nilai R koefisien korelasi sebesar 0,562 dan nilai R Square yang ditemukan sebesar 0,316. Dengan demikian, hal tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 32% terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Lolowang *et al.* (2016) bahwa setiap kenaikan serta penyusutan kepuasan kerja pada pegawai dipengaruhi oleh kenaikan atau penurunan sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, pelatihan sangatlah penting bagi sumber daya manusia untuk menaikkan kapasitas pegawai dan juga meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan. *Training* yang dilaksanakan harus berkesinambungan, bermutu serta fokus pada pekerjaan pegawai. Syukur (2015) mengemukakan bahwa *training* atau pelatihan pegawai merupakan prosedur untuk memperbaiki perilaku setiap individu dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan *skill* serta wawasan luas yang dimiliki dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut, Marwansyah (2016) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk menciptakan keadaan kerja yang dapat menghasilkan pengetahuan luas dan kemampuan bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas secara maksimal serta keterampilan yang dimiliki pada tingkat organisasi.

Pelatihan pegawai merupakan proses pemahaman dan keahlian eksklusif dan sikap pegawai sehingga pegawai lebih menguasai serta mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan benar sesuai standar yang telah ditentukan (Batilmurik, 2015). Pelatihan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai atas bertambahnya pengetahuan mereka tentang pendayagunaan peralatan (Kasmir, 2016). Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan rasa percaya diri seseorang, memperbanyak pengetahuan, memberikan dorongan serta mengenal lingkungan kerja. Setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan seharusnya bisa menanamkan rasa puas dengan aktivitas yang dilakukan saat bekerja. Pelatihan dapat meningkatkan pelaksanaan tugas serta pengembangan karier bagi pegawai. Saat ini, masih terlalu banyak program pelatihan yang tidak sesuai kebutuhan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan masih perlu diperhatikan dan diatur dengan baik

(Wahjosumidjo, 2020). Pelatihan yang menjadi berkelanjutan atau setidaknya bagian dari operasi lembaga dan pelaksanaan tujuan berulang.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Hasil uji koefisien regresi yang dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 24 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Regresi Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai X₂-Y

Coefficients^a						
Model.		Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.202	7.091		4.964	.000
	Pengembangan SDM	.510	.128	.543	3.988	.000

Hasil pengujian koefisien regresi dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 35,202 kemudian nilai dari uji regresi (b) sebesar, 0,510 sehingga nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $35,202 + 0,510X$. Adapun nilai t_{hitung} sebesar 3,988 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Selanjutnya, besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari uji determinasi yang dilakukan dalam *model summary* pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate.
1	.543 ^a	.295	.276	6.004

Hasil uji determinasi dalam Tabel 4 *Model Summary* menunjukkan bahwa nilai R koefisien korelasi yang ditemukan adalah 0,543 dan nilai R Square sebesar 0,29,5. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 30% terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, misalnya hasil penelitian Kurniawan (2012) yang mengemukakan bahwa tanggung jawab yang

tinggi untuk pengembangan sumber daya manusia sudah terbukti memengaruhi kinerja lembaga atau organisasi melalui perbuatan pegawai dan pembentukan perilaku pegawai. Perilaku serta sikap individu memperlihatkan kepuasan kerja yang dialami, tingkat komitmen serta kesetiaan yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya memperluas kemampuan dan menambah kinerja pegawai agar penerapan dapat mencapai tujuan secara efektif (Kurniawan, 2012).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk membantu instansi memiliki pegawai-pegawai yang bermutu. Pengembangan merupakan upaya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, menaikkan kinerja, keterampilan serta meningkatkan pengetahuan pegawai. Tujuan tersebut menunjukkan bahwa masing-masing individu dalam instansi memiliki pengetahuan dan bertambahnya keahlian yang meningkat untuk mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Selanjutnya, perlu dicatat bahwa dalam proses pengembangan sumber daya manusia, pegawai-pegawai dalam instansi dikembangkan dengan sesuai kapasitas yang dimiliki pegawai serta mempromosikan mereka untuk kenaikan jabatan (Wardiningsih, 2019).

Manfaat pengembangan sumber daya manusia adalah untuk membentuk pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik dan benar, menaikkan rasa puas pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, meningkatkan wawasan pegawai dan keterampilan pegawai (Sedarmayanti, 2011). Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, pegawai dapat memperoleh pengetahuan, *skill* yang baru berguna bagi pegawai saat melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia berperan penting bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja secara profesional.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Hasil pengujian variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Regresi (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	.Beta		
1	(Constant)	31.948	6.411		4.983	.000
	X1pelatihan	.197	.060	.424	3.262	.002
	X2 pengembangan SDM	.370	.122	.395	3.039	.004

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian regresi dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan yaitu $3,262 > t_{tabel}$ adalah $2,024$ dengan nilai $sig. a$ pada $0,02 < 0,05$. Artinya, variabel pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Pengembangan sumber daya manusia dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,039 > t_{tabel}$ adalah $2,024$ dan nilai $sig. a$ yaitu $0,04 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Pengujian pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model.		Sum of Squares	df	Mean Square	F.	Sig.
1	Regression.	879.166	2	439.583	15.289	.000 ^b
	Residual	1063.809	37	28.752		
	Total	1942.975	39			

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah $15,289$, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah $3,24$. Perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $15,289 > 3,24$, dan nilai $sig.$ sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Besarnya pengaruh simultan yang dihasilkan dapat dilihat berdasarkan hasil uji determinasi seperti dalam Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df.	df2	Sig. F Change
1	.873 ^a	.452	.423	5.362	.452	15.289	2	37	.000

Tabel 7 *model summary* membuktikan bahwa nilai pada koefisien korelasi ganda sebesar $0,873$ dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,423$ membuktikan bahwa 42% kepuasan kerja pegawai dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan SDM dan selebihnya 58% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dengan demikian, terbukti bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Aprianis & SM (2021) membuktikan bahwa pengembangan sumber

daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memperhitungkan tingkat hubungan antar variabel sebanyak 0,645 serta tingkat pengaruh (R) adalah 67,5%. Lebih lanjut, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia serta pelatihan secara bersama-sama dengan tingkat pengaruhnya adalah 67,6% dan selebihnya 32,4% ditentukan oleh faktor lain. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk mengembangkan keterampilan kerja profesional pegawai saat bekerja. Apabila pegawai bekerja secara profesional, tercapailah kepuasan kerja pegawai. Kurniawan (2012) mengemukakan bahwa pengembangan dan pelatihan meningkatkan keahlian pegawai serta pengetahuan pegawai sehingga sasaran yang diinginkan tercapai secara maksimal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Pawastri *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa pelatihan dan pemberian *reward* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Korelasi antara variabel terikat dan bebas merupakan pelatihan dan pemberian reward terhadap kepuasan kerja. Kemudian uji determinasi dari pelatihan dan pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan pengembangan, berarti membentuk pegawai menjadi pegawai bermutu, serta memberikan peluang bagi pegawai untuk mengatur karir mereka agar pegawai dapat mengembangkan pola kehidupannya sehingga dapat meningkatkan rasa kepuasan pegawai saat bekerja.

PENUTUP

Hasil analisis dan pengujian yang dilakukan terhadap pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar membuktikan bahwa: 1) terdapat pengaruh pelatihan sumber daya manusia secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; 2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; dan 3) pelatihan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Hal tersebut mengindikasikan tentang perlunya menerapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada pencapaian visi dan misi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Achmadi, N. C. & A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Aprianis, & SM, R. B. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Gema Ekonomi*, 11(2), 1869–1881. <https://ejournal.stieprasetyamandiri.ac.id/index.php/gem/article/view/325/305>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batilmurik, R. W. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Kristal Kupang. In *Tesis*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan Kolaboratif: Sebuah Bentuk Kepemimpinan Untuk Sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 197–207. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i2.5120>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391–408. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pawastri, N., Istiatin, I., & Kustiah, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 73–81. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.471>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsuddin, Rama, B., Baharuddin, Achruh, A., & Rahman, D. (2022). The Effect of Madrasah Principal Leadership and Compensation on Teacher Job Satisfaction. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(1), 93–103.

<https://doi.org/10.21580/nw.2022.16.1.13694>

- Syukur, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: Program Pascasarjana IAIN Walisongo Semarang.
- Van Mok Er, L., & Rahman, D. (2019). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan*, 14(2), 137-143. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i2.9165>
- Wahjosumidjo. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tjauan Teoritik dan Permasalahan*. Grafindo.
- Wardiningsih, R. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep*.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.