



Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Bagas Alif Maula Albab^{1*}, Ira Puspitadewi S,²Jekti Rahayu³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak: Kondisi lingkungan organisasi biasanya sering mengalami perubahan eksternal dan internal yang menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang penuh perubahan, tantangan dan persaingan. Organisasi harus mampu bertahan dalam segala situasi yang tidak menentu untuk terus bertumbuh dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus dijalankan oleh sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam menghadapi segala situasi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai kinerja terbaik. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda. Sampel yang digunakan adalah para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember sebanyak 46 responden. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan (uji f) kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberi penekanan pada pentingnya kinerja karyawan dalam aktivitas organisasi dengan faktor-faktor pendukung yang harus menjadi perhatian sehingga dapat mempertahankan ataupun bahkan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i1.2189>

*Correspondence: Bagas Alif Maula Albab

Email: alifbagas282@gmail.com

Received: 20-11-2024

Accepted: 20-12-2024

Published: 21-01-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Organizational environmental conditions usually frequently experience external and internal changes which require organizations to adapt to an environment full of change, challenges and competition. Organizations must be able to survive in all uncertain situations to continue to grow and achieve organizational goals. Therefore, organizations must be run by superior and competitive human resources in facing all situations with factors that influence the quality of human resources in the organization to achieve the best performance. This research aims to determine the influence of job satisfaction, organizational culture, training and development on employee performance. This research uses multiple linear regression testing. The sample used was employees of the Jember Regency Community and Village Empowerment Service, totaling 46 respondents. Sampling in this research used saturated sampling or census techniques. The partial test results (t test) show that job satisfaction, organizational culture, training and development have a positive and significant effect on employee performance and simultaneously (f test) job satisfaction, organizational culture, training and development together have a positive and significant effect on performance employee. These results emphasize the importance of employee performance in organizational activities with supporting factors that must be taken into account so that they can maintain or even increase employee work productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Training, Development, Employee Performance

Pendahuluan

Kondisi lingkungan organisasi biasanya sering mengalami perubahan eksternal dan internal yang menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang penuh perubahan, tantangan dan persaingan. Organisasi harus mampu bertahan dalam segala situasi yang tidak menentu untuk terus bertumbuh dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus dijalankan oleh sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam menghadapi segala situasi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai kinerja terbaik. Mengelola sumber daya manusia sangat penting agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar. Proses ini memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pemantauan sumber daya manusia agar terarah pengembangannya. Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan performa usahanya dengan menerapkan metode yang tepat seperti program peningkatan kinerja karyawan sehingga kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat meningkat. Menurut (Hamali, 2016) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki dorongan, pengetahuan, akal, perasaan, keinginan, kemampuan, daya, keterampilan dan karya.

Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dalam tanggung jawabnya sebagai karyawan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2016) merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, menyangkut hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain yang membuat karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Terkhusus faktor internal, faktor ini dapat dikembangkan dan dilatih sehingga memberikan peningkatan kemampuan karyawan dalam menjalankan aktivitas organisasi ataupun perusahaan. Faktor-faktor itu sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku mempengaruhi kinerja (Suryani et al., 2020).

Bagi banyak karyawan, selain memberikan kinerja yang baik kepada organisasi ataupun perusahaan mereka juga ingin mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang dan bangga atas kinerja yang telah diberikan. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai apabila dalam pekerjaan mereka dapat mengaktualisasikan kemampuan, keterampilan dan semangat kerja yang mereka miliki. Menurut (Handoko, 2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional, baik menyenangkan maupun tidak, yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Robbins & Judge, 2017) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap tanggung jawabnya, yang menunjukkan timbal balik positif jika karyawannya puas. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan sikap negatif

terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka sebaik mungkin agar timbal balik antara mereka dan perusahaan meningkat dan menguntungkan.

Dalam suatu organisasi, keberhasilan bergantung pada adanya nilai dan simbol yang telah disepakati dan dipatuhi serta nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membuat lingkungan organisasi tetap produktif dengan menciptakan kebiasaan-kebiasaan organisasi yang baik sehingga mempengaruhi pola kerja dan kinerja para karyawan. Menurut (Edison et al., 2018) budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas kerja untuk mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan. Organisasi dengan budaya yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan efisiensi karyawan dimana kinerja karyawan ditentukan oleh budaya yang dianut dalam suatu organisasi. Selain itu, penerapan budaya organisasi juga membentuk karakter karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dibuat oleh anggota untuk membedakan organisasi mereka dari organisasi lain.

Memaksimalkan keberhasilan organisasi ataupun perusahaan dapat dengan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga kemampuan dan keterampilan yang kurang dapat diperbaiki dengan adanya pelatihan. Pelatihan harus dilakukan secara berlaka untuk terus memaksimalkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam setiap situasi. Menurut (Handoko, 2014) pelatihan adalah bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja yang spesifik, terperinci, dan rutin. Pelatihan dapat diartikan upaya terencana yang dilakukan suatu organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan serta menerapkannya di tempat kerja. Pelatihan harus dilakukan dengan metode yang tepat sehingga pelatihan dapat relevan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi ataupun perusahaan. Pelatihan menurut (Edward, 2020) adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan bagian dari pendidikan, termasuk proses memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Setelah memberikan pelatihan atas dasar kemampuan dan keterampilan yang belum cukup baik, maka organisasi ataupun perusahaan juga harus mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang cukup baik sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Pengembangan dapat diartikan sebagai kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas karyawan sehingga mereka dapat semakin mampu memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) pengembangan adalah upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karyawan harus terus dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan berkala agar skil karyawan dapat terus berada di level terbaik

sehingga tujuan organisasi ataupun perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Pengembangan merupakan hasil dari pendidikan dan pelatihan, yang berarti bahwa seseorang telah siap untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan sifat kepribadian mereka sendiri (Nugroho, 2019).

Fenomena yang telah dijelaskan perihal pentingnya kinerja pegawai dengan beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan. Maka diperlukan penelitian agar dapat menyimpulkan secara lebih jelas dan mempertegas bagaimana hubungan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini memberikan tawaran atau alternatif baru dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel yang belum digunakan, objek yang belum diteliti dan waktu penelitian yang berbeda.

Metodologi

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 46 orang di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dengan jumlah 46 responden. Penggunaan metode sampling jenuh atau sensus dikarenakan keterbatasan populasi dan seluruh anggota populasi dianggap penting dan menjadi representatif dari proses penelitian. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda dengan berbagai rentetan pengujian mulai dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji f dan koefisien determinasi r^2 .

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		R Hitung	R Tabel 5% (46-2= 44)	
Kepuasan Kerja (X1)				
1	X1.1	0,527	0,291	Valid
2	X1.2	0,771	0,291	Valid
3	X1.3	0,891	0,291	Valid
4	X1.4	0,309	0,291	Valid
	X1.5	0,610	0,291	Valid
	X1.6	0,765	0,291	Valid
Budaya Organisasi (X2)				
1	X2.1	0,414	0,291	Valid
2	X2.2	0,561	0,291	Valid
3	X2.3	0,637	0,291	Valid
4	X2.4	0,450	0,291	Valid
5	X2.5	0,708	0,291	Valid

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		R Hitung	R Tabel 5% (46-2= 44)	
Pelatihan (X3)				
1	X3.1	0,823	0,291	Valid
2	X3.2	0,670	0,291	Valid
3	X3.3	0,758	0,291	Valid
4	X3.4	0,823	0,291	Valid
Pengembangan (X4)				
1	X4.1	0,858	0,291	Valid
2	X4.2	0,811	0,291	Valid
3	X4.3	0,809	0,291	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	Y.1	0,817	0,291	Valid
2	Y.2	0,634	0,291	Valid
3	Y.3	0,762	0,291	Valid
4	Y.4	0,780	0,291	Valid
5	Y.5	0,708	0,291	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3), pengembangan (X4) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

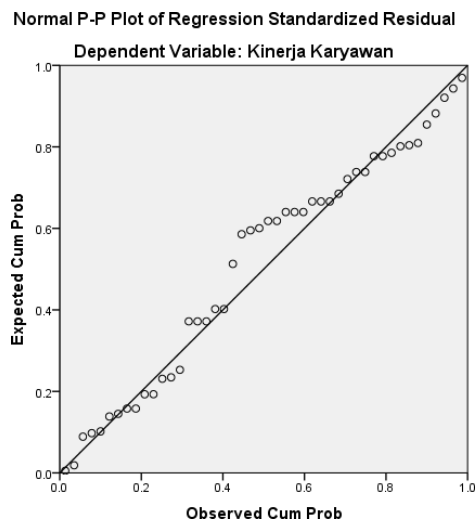
Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		Cronbach's Alpha	Standar T Alpha	
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,732	0,6	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,653	0,6	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,749	0,6	Reliabel
4	Pengembangan (X4)	0,711	0,6	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,794	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap instrumen variabel kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3), pengembangan (X4) dan kinerja pegawai (Y) adalah reliabel karena nilai *cronbach alpa* diatas lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3), pengembangan (X4), dan kinerja karyawan (Y) memiliki distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

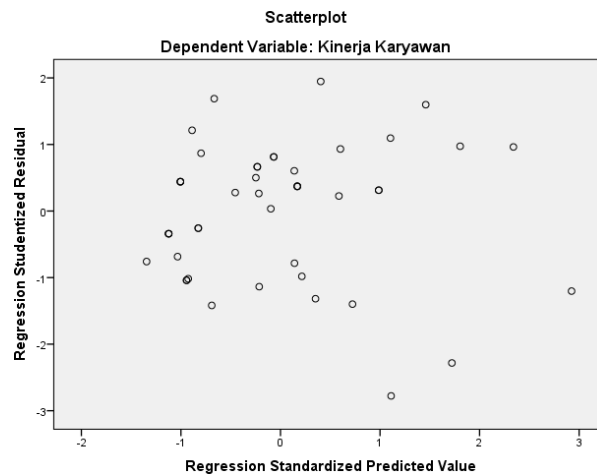
Tabel 3. Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,267	3,741	Tidak Ada Multikolinieritas
2	Budaya Organisasi (X2)	0,569	1,758	Tidak Ada Multikolinieritas
3	Pelatihan (X3)	0,472	2,119	Tidak Ada Multikolinieritas
4	Pengembangan (X4)	0,475	2,103	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas terhadap instrumen variabel variabel kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3) dan pengembangan (X4) tidak ada multikolinieritas karena memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan gambar 2, grafik *scatter plot* menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada residual (asumsi terpenuhi).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,728	0,677		5,503	0,000
	Kepuasan Kerja (X1)	0,276	0,058	0,319	4,733	0,000
	Budaya Organisasi (X2)	0,087	0,031	0,129	2,790	0,000
	Pelatihan (X3)	0,142	0,035	0,206	4,065	0,000
	Pengembangan (X4)	0,339	0,034	0,506	10,022	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai konstanta (nilai α) sebesar 3,728 dan untuk Kepuasan Kerja (nilai β) sebesar 0,276, budaya organisasi (nilai β) sebesar 0,087, pelatihan (nilai β) sebesar 0,142 dan pengembangan (nilai β) sebesar 0,339 dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,728 + 0,276X_1 + 0,087X_2 + 0,142X_3 + 0,339X_4 + e$$

Memiliki arti sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,728 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel independen, yaitu kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3), dan pengembangan (X4) maka nilai variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), adalah tetap sebesar 3,728.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,276 dengan tanda positif berarti setiap kenaikan 1 poin pada kepuasan kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,276.
3. Koefisien regresi variabel stres budaya organisasi sebesar 0,087 dengan tanda positif menunjukkan bahwa jika budaya organisasi naik 1 poin, dengan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,087.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,142 dengan tanda positif berarti setiap kenaikan 1 poin pada pelatihan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,142.
5. Koefisien regresi variabel pengembangan sebesar 0,339 dengan tanda positif berarti setiap kenaikan 1 poin pada pengembangan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,339.

Uji T

Tabel 5. Uji t

No	Variabel	T Hitung	T Tabel 0,025 (46-4= 42)	Nilai Signifikansi	Sig < 5%
1	Kepuasan Kerja (X1)	4,733	1,678	0,000	0,05
2	Budaya Organisasi (X2)	2,790	1,678	0,000	0,05
3	Pelatihan (X3)	4,065	1,678	0,000	0,05
4	Pengembangan (X4)	10,022	1,678	0,000	0,05

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1), berdasarkan hasil analisis data, uji t parsial menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan, dengan t-hitung

- sebesar 4,733 lebih dari t-tabel 1,678 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi (X2), berdasarkan hasil analisis data, uji t parsial menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan, dengan t-hitung sebesar 2,790 lebih dari t-tabel 1,678 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Pelatihan (X3), berdasarkan hasil analisis data, uji t parsial menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan, dengan t-hitung sebesar 4,065 lebih dari t-tabel 1,678 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Pengembangan (X4), berdasarkan hasil analisis data, uji t parsial menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan, dengan t-hitung sebesar 10,022 lebih dari t-tabel 1,678 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 6. Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,356	4	10,589	196,135	0,000
	Residual	2.214	41	,054		
	Total	44,570	45			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3), dan pengembangan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, kurang dari 0,05. Selain itu, nilai f-hitung sebesar 196,135 lebih dari f-tabel 3,22. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan dari kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3), dan pengembangan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Diterminasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Diterminasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.975 ^a	0.950	0.945	0.232

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,950 menunjukkan bahwa 95% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan. Sementara itu, sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel, yaitu $4,733 > 1,678$, dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor utama yang mendukung kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember seperti hubungan interpersonal yang baik antara karyawan, kejelasan peran dan tanggung jawab serta sistem penggajian yang adil. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja. Perasaan puas terhadap pekerjaan akan mendorong karyawan berada dalam produktivitas puncak sehingga dalam menyelesaikan masalah dan tantangan organisasi dapat lebih efisien dan solutif serta dapat mengantarkan organisasi mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan. Menurut (George & Jones dalam Sutrisno et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret seperti survei kepuasan kerja secara rutin dan evaluasi kebijakan kesejahteraan karyawan untuk memastikan lingkungan kerja yang kondusif dan terbuka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmayanti & Saifuddin, 2021), (Sutrisno et al., 2022) dan (Sugiyono & Rahajeng, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan gambaran untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawan karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung lebih termotivasi dan semangat bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel budaya (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel, yaitu $2,790 > 1,678$, dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil hipotesis kedua telah dipaparkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja 5R (resik, rapi, rajin, ringkas, ramah) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember menjadi salah satu pilar utama yang mendorong kedisiplinan dan keteraturan dalam bekerja. Penerapan budaya ini meningkatkan efisiensi kerja melalui standar operasional yang jelas. Untuk memperkuat dampak positif budaya organisasi, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember mengadakan kegiatan seperti *coffee morning*, di mana karyawan dan pimpinan dapat berdiskusi secara santai untuk menyelesaikan

masalah kerja. Budaya ini mampu menciptakan rasa keterikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, sehingga kinerja mereka meningkat. Menurut (Robbins & Judge, 2017) budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan rasa kebersamaan dan arah yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pendekatan partisipatif, seperti melibatkan karyawan dalam penyusunan kebijakan budaya, untuk memastikan nilai-nilai organisasi diinternalisasi secara efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sugiyono & Rahajeng, 2022), (Astuti, 2022) dan (Oktavia & Fernos, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan gambaran untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember harus menjaga budaya organisasi yang kondusif dan terbuka untuk menciptakan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan dapat berjalan dengan baik sehingga penyelesaian masalah jauh lebih efisien serta memberikan lingkungan kerja yang harmonis, mudah menghargai perbedaan dan resiko konflik internal yang rendah.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel pelatihan (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel, yaitu $4,065 > 1,678$, dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil dari hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Pelatihan yang diberikan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember membantu karyawan memahami tugas mereka dengan lebih baik, terutama dalam hal keterampilan teknis dan penggunaan teknologi baru serta kemampuan-kemampuan yang relevan sesuai dengan kebutuhan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember sehingga masalah dan tantangan yang sedang dihadapi dapat dengan mudah diselesaikan. Menurut (Sutrisno, 2016) pelatihan yang efektif harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan dilakukan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, hal ini menjadi tantangan bagi organisasi untuk merancang program pelatihan yang lebih inklusif dan pentingnya untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui analisis kebutuhan karyawan agar program yang dirancang lebih sesuai dan aplikatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani & Hirawati, 2021), (Wicaksono et al., 2022) dan (Salju, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan gambaran untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember harus mengupayakan pelatihan secara berkala dan relevan untuk memastikan kemampuan dan keterampilan karyawan dapat terus diperbarui untuk menghadapi masalah dan tantangan yang berbeda-beda sehingga organisasi siap menghadapi ketidakpastian di masa depan.

Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel pelatihan (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel, yaitu $10,022 > 1,678$, dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil dari hipotesis keempat ini menunjukkan bahwa

pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember telah memberikan hasil positif, terutama dalam mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar. Program pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja. Bentuk pengembangan yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember berupa pen delegasian tugas, *workshop*, kolaborasi kerja dan uji kompetensi yang berguna untuk mengukur progres program pengembangan yang sedang berlangsung. Perlu adanya monitoring dan evaluasi terhadap program pengembangan agar program tersebut dapat terarah sesuai dengan kebutuhan kerja dan berguna untuk mencapai tujuan organisasi berkelanjutan. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga membangun loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting untuk merancang program pengembangan yang adil dan berbasis kompetensi, sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk berkembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rintjap et al., 2021), (Andayani & Hirawati, 2021) dan (Salju, 2023) menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan gambaran untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember harus melakukan pengembangan karyawan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga karyawan dapat terlibat aktif dalam setiap penyelesaian masalah dan tantangan yang dihadapi organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, variabel kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3), dan pengembangan (X4) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta nilai F-hitung sebesar 196,135 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,22 ($196,135 > 3,22$). Untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember harus mengelola variabel-variabel ini secara terintegrasi. Langkah-langkah seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan pelatihan yang sesuai kebutuhan, memfasilitasi pengembangan karir, dan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan agar mereka dapat bekerja lebih efektif serta mendukung pencapaian target organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wicaksono et al., 2022), (Sugiyono & Rahajeng, 2022) dan (Salju, 2023) yang melibatkan analisis terhadap pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gabungan variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini semakin memperkuat pentingnya pendekatan menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, produktivitas dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian menggunakan uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan menggunakan uji f menunjukkan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bisa menjadi referensi kepada penelitian selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang belum dibahas, cakupan penelitian yang lebih lebar dan objek yang berbeda. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi saran dan masukan kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember untuk memberi penekanan pada pentingnya kinerja karyawan dalam aktivitas organisasi dengan faktor-faktor pendukung yang harus menjadi perhatian sehingga dapat mempertahankan ataupun bahkan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Daftar Pustaka

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–21.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edward, Y. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Pengantar*. Gerhana Media Kreasi.
- Gılıç, F. (2024). The Mediating Role of Job Satisfaction Between Leadership and Organizational Performance and the Moderating Effect of Educational Context. *Educational Process: International Journal*, 13(2), 52–71. <https://doi.org/10.22521/edupij.2024.132.4>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Unika Atma Jaya.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Rahmayanti, N., & Saifuddin, M. (2021). Pengaruh Brand Image, Harga, dan Fashion Lifestyle Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Branded Preloved di Thriftshop Online Instagram. *Cakrawala Management Business Journal*, 4(2).
- Rintjap, ndra H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Jurnal Productivity*, 2(7), 556–560.

- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Salju. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(2), 231–240.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Interveningpada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi Dki Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.
- Sundjoto. (2024). The Mediating Effect Of Job Satisfaction In The Influence Of Non-Physical Environment On Employee Performance. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(6). <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-023>
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemin, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205.