

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH KREATIF DAN PINTAR BANJARMASIN

Putri Amaliyah¹, Hj. Sulastini², Noorlaily Maulida³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM16310514

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN060102181

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN061510808

email: putriamaliyah2610@gmail.com

ABSTRAK

Putri Amaliyah, 2020, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin. Pembimbing I: Hj. Sulastini, pembimbing II: Noorlaily Maulida

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin; (2) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin sebanyak 30 karyawan dan sampel diambil dari keseluruhan populasi. Teknik pengambilan data, yaitu kuesioner dan observasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan dengan rata-rata indeks variabel pengembangan 84.6% yang menunjukkan sangat setuju atas keseluruhan efektifitas pengembangan; (2) Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan dengan rata-rata indeks variabel kepuasan kerja 82.37% yang menunjukkan sangat setuju atas gaji, promosi, dan kondisi kerja; (3) Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan dengan rata-rata indeks variabel kinerja karyawan 83.8% yang menunjukkan sangat setuju atas kuantitas, kualitas, dan kemampuan bekerjasama.

Kata Kunci: Pengembangan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Putri Amaliyah, 2020, Analysis of Human Resource Development and Job Satisfaction on Employee Performance in Banjarmasin Creative and Smart Homes. Advisor I: Hj. Sulastini, counselor II: Noorlaily Maulida

This study aims to determine: (1) Human Resources Development on employee performance in Banjarmasin Creative and Smart Homes; (2) Job satisfaction on employee performance at Banjarmasin Creative and Smart Homes.

This research uses descriptive qualitative analysis. The population of this study was 30 employees at Banjarmasin Creative and Smart Homes and samples were taken from the entire population. Data collection techniques, namely questionnaires and observations.

The results showed (1) The results of the questionnaire distributed to 30 employees with an average index of development variables 84.6% which showed strongly agree on the overall effectiveness of the development; (2) The results of the questionnaire distributed to 30 employees with an average index of job satisfaction 82.37% which shows strongly agree on salary, promotion, and working conditions; (3) The results of the questionnaire distributed to 30 employees with an average employee performance index index of 83.8% which shows strongly agree on the quantity, quality, and ability to cooperate.

Keywords: Development, Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Pada awal tahun 2015, Negara Indonesia mulai dihadapkan dengan perdagangan bebas di kawasan Asia yaitu Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) adalah masa dimana negara anggota ASEAN saling berkompetisi utamanya dalam sektor ekonomi. Organisasi atau perusahaan abad ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk, jasa, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Oleh karena itu, untuk menjadi organisasi atau perusahaan yang unggul dan dapat bersaing dibutuhkan manajemen yang handal dan respon yang tepat dalam mengantisipasi setiap persaingan yang terjadi.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2007). Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke, 1976).

Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dengan cara melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya. Menurut Hasibuan (2005) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Adapun objek penelitian ini pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin. Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin atau sering di panggil Rumah Kreatif adalah wadah para pengrajin yang ada di kalimantan selatan dan menjual berbagai produk kerajinan tangan yg di buat oleh pengrajin dan anak binaan Rumah Kreatif. Rumah Kreatif bukan hanya sebagai wadah pengrajin tapi juga sebagai wadah untuk belajar. Anak binaan dari rumah kreatif berasal dari berbagai latar belakang mulai dari anak putus sekolah, anak jalanan, panti asuhan, dan masih banyak lagi. Rumah Kreatif juga menerima berbagai jasa seperti pembuatan pagar, dekor interior rumah ala Rumah Kreatif, dll.

Guna menghadapi persaingan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) maka Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin membutuhkan kemampuan karyawan yang optimal dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengembangan dan Kinerja Karyawan pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi pengembangan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin ?
2. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin ?

Landasan Teori

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Silalahi (2000), pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, dapat diwujudkan melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2010), kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena analisis datanya berupa kata-kata tertulis ataupun lisan, dan bersifat deskriptif yang dapat

mendesripsikan atau menggambarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi sekarang.

Lokasi

Tempat penelitian ini mengambil lokasi Rumah Kreatif dan Pintar yang berlokasi di jalan Dharma Bakti III No.22, Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70249.

Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan pada November 2019.

Responden

Responden secara tertulis dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin sebanyak 30 responden.

Sumber Data

Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen.

Berbagai sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan obsevasi lapangan.

2. Data Sekunder

Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang telah diperoleh adalah dokumen yang sudah tersedia maupun data perusahaan yang telah dibuat Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner peneliti sebar pada bulan November 2019, dengan menyerahkan kuesioner yang telah

peneliti buat untuk disebar kepada karyawan Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin sebanyak 30 responden. Dalam penyebaran kuesioner, kuesioner tidak disebar secara langsung oleh peneliti kepada tiap responden tetapi atas izin Ketua Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin.

2. Observasi

Adapun obserasi yang dilakukan peneliti dapat melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin.

Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Alasan peneliti melalukan penelitian dengan metode deskriptif karena sesuai dengan sifat dan tujuan peneliti yang ingin diperoleh bukan menguji hipotesis tetapi berusaha mendapatkan gambaran yang nyata mengenai “Analisis Pengembangan dan Kinerja Karyawan pada Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin”.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada karyawan Rumah Kreatif dan Pintar Banjarmasin.

Kuesioner yang terdiri dari 9 butir pertanyaan, dengan rincian soal untuk variabel pengembangan (X1) ada 3 item soal pertanyaan, variabel kepuasan kerja (X2) ada 3 item soal pertanyaan dan kinerja karyawan (Y) ada 3 butir soal pertanyaan. Kuesioner dengan 9 item pertanyaan tersebut direkapitulasi atau dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi, presentase serta skor jawaban responden pada tiap soal pertanyaan.

Secara umum teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *likert*. Setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dibagi dalam lima alternatif jawaban yang disusun bertingkat dengan skor sebagai berikut:

Tabel
Ukuran alternatif jawaban kuesioner

Skor	Indikasi
(5)	Sangat Setuju
(4)	Setuju
(3)	Netral
(2)	Tidak Setuju
(1)	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2011)

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan status. Hasil analisis dari keempat variabel tersebut disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Tabel
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	4	13%
Perempuan	26	87%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 4 responden (13%) adalah responden berjenis kelamin laki-laki, sementara sisanya yaitu 26 responden (87%) merupakan perempuan.

2. Umur

Tabel
Karakteristik Responden
Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
11-20	5	17%
21-30	5	17%
31-40	6	20%
> 41	14	47%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 5 responden (17%) adalah responden berusia diantara 11-20 tahun, 5 responden (17%) adalah responden berusia diantara 21-30 tahun, 6 responden (20%) adalah responden berusia diantara 31-40 tahun, sementara sisanya yaitu 14 responden (46%) berusia lebih dari 41 tahun.

3. Pendidikan

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan Rumah Pintar dan Kreatif Banjarmasin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel
Karakteristik Responden Berdasarkan
Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	3	10%
SMP	4	13%
SMA	23	77%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 3 responden (10%) adalah lulusan SD, 4 responden (13%) adalah lulusan SMP, sementara sisanya yaitu 23 responden (77%) lulusan SMA.

4. Status

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan status karyawan

Rumah Pintar dan Kreatif Banjarmasin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel
Karakteristik Responden
Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase
Lajang	21	70%
Menikah	9	30%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 21 responden (70%) adalah responden berstatus lajang, sementara sisanya yaitu 9 responden (30%) berstatus menikah.

Analisis dan Pembahasan

Perhitungan kuesioner ini bukan menguji hipotesis tetapi berusaha mendapatkan gambaran yang nyata mengenai analisis pengembangan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi pengembangan (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dari ketiga variabel tersebut disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini :

1. Pengembangan (X1)

Dalam pembagian kuesioner peneliti mengajukan pertanyaan terstruktur dari indikator variabel untuk mengumpulkan data yang dicari. Variabel yang digunakan adalah pengembangan. Menurut Silalahi (2000), pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, dapat diwujudkan melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

Tabel
Distribusi Jawaban Variabel
Pengembangan Indikator Efektifitas
pengembangan professional pada
kebutuhan karyawan (X1.1)

Kategori Skor	X1.1		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	0	0	0
4 (S)	22	73.3	88
5 (SS)	8	26.7	40
Σ	30	100	128
Indeks (%)	85.3%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel pengembangan indikator efektifitas pengembangan professional pada kebutuhan karyawan (X1.1) yaitu, program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja saya pada pekerjaan saat ini, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 22 orang dengan persentase 73.3% menyatakan setuju, 8 orang dengan persentase 26.7% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 85.3% dengan kategori sangat setuju atas pimpinan pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja saya pada pekerjaan saat ini.

Tabel
Distribusi Jawaban Variabel
Pengembangan Indikator Efektifitas
pengembangan pada tujuan personal
(X1.2)

Kategori Skor	X1.2		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	0	0	0
4 (S)	23	76.7	92
5 (SS)	7	23.3	35
Σ	30	100	127
Indeks (%)	84.7%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel pengembangan indikator Efektifitas pengembangan pada tujuan personal (X1.2) yaitu, program pengembangan karyawan memberikan saya keterampilan yang mungkin mendukung saya kearah promosi, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 23 orang dengan persentase 76.7% menyatakan setuju, 7 orang dengan persentase 23.3% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 84.7% dengan kategori sangat setuju atas program pengembangan karyawan memberikan saya keterampilan yang mungkin mendukung saya kearah promosi.

Tabel
Distribusi Jawaban Variabel
Pengembangan Karyawan Indikator
Efektifitas pengembangan pada aspirasi
karir (X1.3)

Kategori Skor	X1.3		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	0	0	0
4 (S)	24	80	96
5 (SS)	6	20	30
Σ	30	100	126
Indeks (%)	84.0%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel pengembangan karyawan indikator efektifitas pengembangan pada aspirasi karir (X1.3) yaitu, program pengembangan karyawan memberikan saya kualifikasi yang mungkin meningkatkan karir, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 24 orang dengan persentase 80% menyatakan setuju, 6 orang dengan persentase 20% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 84.0% dengan kategori sangat setuju atas pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan.

Tabel Rata - Rata Indeks Variabel
Pengembangan (X1)

Indikator	X1.1	X1.2	X1.3
Indeks (%)	85.3%	84.7%	84.0%
Rata - rata variabel (X1)	84.7%		

Sumber : Data Diolah (2019)

2. Kepuasan Kerja (X2)

Dalam pembagian kuesioner peneliti mengajukan pertanyaan terstruktur dari indikator variabel untuk mengumpulkan data yang dicari. Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Tabel
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan
Kerja Indikator Gaji (X2.1)

Kategori Skor	X2.1		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	3	10	9
4 (S)	21	70	84
5 (SS)	6	20	30
Σ	30	100	123
Indeks (%)	82.0%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja indikator gaji (X2.1) yaitu gaji yang saya terima sudah sesuai dengan

beban atau tanggung jawab yang saya pikul, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 21 orang dengan persentase 70% menyatakan setuju, 6 orang dengan persentase 20% menyatakan sangat setuju, 3 orang dengan persentase 10% menyatakan netral. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 82.0% dengan kategori sangat setuju atas gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang saya pikul.

Tabel
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Indikator Promosi (X2.2)

Kategori Skor	X2.2		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	0	0	0
4 (S)	25	83.3	100
5 (SS)	5	16.7	25
Σ	30	100	125
Indeks (%)	83.3%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja indikator promosi (X2.2) yaitu jika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya akan mendapatkan promosi atau penghargaan dari pimpinan, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 25 orang dengan persentase 83.3% menyatakan setuju, 5 orang dengan persentase 16.7% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 83.3% dengan kategori

sangat setuju atas jika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya akan mendapatkan promosi atau penghargaan dari pimpinan.

Tabel
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Indikator Kondisi Kerja (X2.3)

Kategori Skor	X2.3		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	2	6.67	6
4 (S)	22	73.3	88
5 (SS)	6	20	30
Σ	30	100	124
Indeks (%)	82.7%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja indikator kondisi kerja (X1.3) yaitu kelengkapan sarana peralatan kerja membantu melaksanakan pekerjaan dengan baik, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 22 orang dengan persentase 73.3% menyatakan setuju, 6 orang dengan persentase 20% menyatakan sangat setuju, 2 orang dengan persentase 6.7% menyatakan netral. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 82.7% dengan kategori sangat setuju atas kelengkapan sarana peralatan kerja membantu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel
Rata - Rata Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator	X2.1	X2.2	X2.3
Indeks (%)	82.0%	83.3%	82.7%
Rata - rata variabel Kepuasan Kerja (X2)	82.7%		

Sumber : Data Diolah (2019)

3. Kinerja Karyawan

Dalam pembagian kuesioner peneliti mengajukan pertanyaan terstruktur dari indikator variabel untuk mengumpulkan data yang dicari. Variabel kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu; kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Tabel
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan Indikator Kuantitas dari hasil (Y.1)

Kategori Skor	Y.1		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	0	0	0
4 (S)	23	76.7	92
5 (SS)	7	23.3	35
Σ	30	100	127
Indeks (%)	84.7%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan indikator kualitas dari hasil yaitu, pekerjaan saya sudah memenuhi target perusahaan, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 23 orang dengan persentase 76.7% menyatakan setuju, 7 orang dengan persentase 23.3% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 84.7% dengan kategori sangat setuju atas pekerjaan saya sudah memenuhi target perusahaan.

Tabel
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan Indikator Kualitas dari hasil (Y.2)

Kategori Skor	Y.2		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	1	3.33	3
4 (S)	22	73.3	88
5 (SS)	7	23.3	35
Σ	30	100	126
Indeks (%)	84.0%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan indikator Kualitas dari hasil yaitu, saya memiliki kemampuan mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 22 orang dengan persentase 73.3% menyatakan setuju, 7 orang dengan persentase 23.3% menyatakan sangat setuju, 1 orang dengan persentase 3.3%

menyatakan netral. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 84.0% dengan kategori sangat setuju atas memiliki kemampuan mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk.

Tabel Error! No text of specified style in document..1

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan Indikator Kemampuan bekerja sama pada aspirasi karir (Y.3)

Kategori Skor	Y.3		
	F	%	Skor
1 (STS)	0	0	0
2 (TS)	0	0	0
3 (N)	2	6.67	6
4 (S)	22	73.3	88
5 (SS)	6	20	30
Σ	30	100	124
Indeks (%)	82.7%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Adapun deskripsi hasil penelitian pada tabel diatas distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan indikator Kemampuan bekerja sama pada aspirasi karir yaitu, saya mampu bekerja sama secara tim dengan baik, menunjukkan sebagian besar responden yakni sebanyak 22 orang dengan persentase 73.3% menyatakan setuju, 7 orang dengan persentase 23.3% menyatakan sangat setuju, 1 orang dengan persentase 3.3% menyatakan netral. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dengan indeks persentase 84.0% dengan kategori sangat setuju atas bekerja sama secara tim dengan baik.

Tabel Error! No text of specified style in document..2

Rata - Rata Indeks Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	X1.1	X1.2	X1.3
Indeks (%)	84.7%	84.0%	82.7%
Rata - rata variabel Kinerja Karyawan (Y)	83.8%		

Sumber : Data Diolah (2019)

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Kreatif Dan Pintar Banjarmasin”, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan secara keseluruhan dinilai sangat setuju atas efektivitas pengembangan profesional pada kebutuhan karyawan, efektivitas pada tujuan personal, dan efektivitas pada aspirasi karir. Hal ini sejalan dengan hasil kusioner variabel pengembangan karyawan yang dibagikan kepada 30 karyawan dengan rata-rata indeks sebesar 84.6%. Adapun deskripsi hasil penelitian pada kepuasan kerja yang paling dominan rata-rata indeks 85.3% atas item pertanyaan X1.1 program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja saya pada pekerjaan saat ini.
2. Kepuasan kerja secara keseluruhan dinilai sangat setuju atas gaji yang didapat sesuai dengan beban atau tanggung jawab, mendapatkan promosi atau penghargaan dari pimpinan jika melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan kelengkapan sarana kerja membantu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini sejalan dengan hasil kusioner yang dibagikan kepada 30 karyawan

dengan rata-rata indeks variabel kepuasan kerja sebesar 82.3%. Adapun deskripsi hasil penelitian pada kepuasan kerja yang paling dominan rata-rata indeks 83.3% atas item pertanyaan X2.2 jika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya akan mendapatkan promosi atau penghargaan dari pimpinan.

3. Kinerja karyawan secara keseluruhan sangat setuju atas kuantitas, kualitas dan kemampuan bekerja sama,. Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner variabel pengembangan karyawan yang dibagikan kepada 30 karyawan dengan rata-rata indeks sebesar 84.7%. Adapun deskripsi pada pengembangan karyawan yang paling dominan dengan rata-rata indeks 84.7% atas item pertanyaan Y1 pekerjaan saya sudah memenuhi target perusahaan.

Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pengembangan karyawan dengan memberikan motivasi dan pelatihan kepada karyawan dapat membangun para karyawan menjadi lebih meningkatkan keahlian ataupun produktivitas dalam mencapai sebuah tujuan.
2. Peran pemimpin dalam kepuasan kerja sangat penting dalam memberikan suasana karyawan yang nyaman agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal, selain suasana yang nyaman memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja seperti alat kerja yang lengkap dan juga memberi pekerjaan sesuai keahlian karyawan.
3. Sebab kinerja sangat penting dalam keberlangsungan hidup sebuah perusahaan, salah satu faktor kinerja yang baik yaitu kesehatan jasmani dan rohani. Jadi sebaiknya pimpinan juga melakukan kegiatan jasmani dan rohani setiap minggunya. Komunikasi yang baik juga penting demi keberlangsungan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Anthony W.P., Kacmar, K.M., Perrewé, P.L. 2002. *Human resource management: a strategic approach, 4th ed.* Fort Worth : Harcourt College Publishers.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal.* Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts.* Cetakan Kesatu. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial.* Bandung: Alfabeta
- Doni Juni Priansa. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh,* PT. Andi: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalita. Edisi Keempat.* BPFE UGM. Jogjakarta
- Iqbal, M. Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.* Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta
- Locke, E.A. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction.* NewYork: John Wiley and Sons.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Muflikhati, Saputri. 2015. "Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Nailun, Ahmad Najih. 2016. "Analisis Pengaruh Progam Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Price, Alan. (2011). Human Resource Management. USA : Cengage Learning EMEA
- Quin, J. B., Anderson, P. & Finkelstein. 1996. Leveraging Intellect. Academy of Management Executive.
- Richardson, L. 2008. Administrators'professional Development in A Higher Education Organisation. Doctoral Dissertation, Unitec Institute of Technology.
- Rindiantika, Oxy Sari Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)". Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, buku 1, cetakan 12. Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Rudman, R. 2002. Human resources management in New Zealand (Fourth ed.). Auckland: Pearson Education.
- Saydam, Gouzali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Djambaran, Jakarta.
- Silalahi, 2000. Penelitian Pembuatan Briket Kayu dari Serbuk Gergajian Kayu. Bogor: Hasil Penelitian DEPERINDAG
- Soeprihanto, John. 2001. Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan. Cetakan keempat:BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sutopo, H.B. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar teori dan Terapannya dalam Penelitian Surakarta. Universitas Sebelas Maret
- Werther & Davis. 2014. A to Z Human Capital Manajemen. Jakarta: Grasindo
- Wexly, 2003. Statistika dalam analisis kausal. Bandung : Bumi aksara
- Wilson, Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga