



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 2098-2109

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia

Muh. Surkati Abdullah, Samsul Rizal, Muhammad Akib

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

muhammadsurkatiabdullah@gmail.com, rizalsamsul09@unismuh.ac.id, haagussalim31@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia Makassar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pengembangan SDM dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia Makassar sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2.358 dan nilai signifikansi $0.023 < 0,05$. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2.684 dan nilai signifikansi $0.010 < 0,05$. Secara simultan, pengembangan SDM dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 7.374 dan signifikansi $0.002 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0.239 menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 23,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat krusial dalam suatu organisasi karena individu adalah faktor kunci dalam aktivitas sehari-hari, terutama di tempat kerja. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk yang paling sempurna karena memiliki kemampuan berpikir yang tidak dimiliki makhluk hidup lainnya. Tanpa kehadiran manusia, perusahaan atau organisasi tidak dapat menjalankan operasionalnya, yang menandakan bahwa manusia sangatlah diperlukan. Di zaman globalisasi ini, sumber daya manusia menjadi kunci bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan. Sumber daya manusia adalah elemen utama dalam sebuah perusahaan. Tugas sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengambil langkah-langkah inisiatif serta memberikan panduan, dukungan, dan layanan yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi. [1]

Menurut pendapat Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengaturan, koordinasi, pelaksanaan, serta pengawasan terkait perekrutan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan dari organisasi.

Manusia adalah salah satu elemen penting dalam proses produksi yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan, karena manusia berperan sebagai penggerak dalam operasional perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia lebih menitikberatkan pada masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Gary Dessler menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan dan praktik untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta berbagai aspek dalam sumber daya manusia, seperti pengelolaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, dan evaluasi kinerja karyawan [2].

Organisasi perlu mampu memberikan perlakuan yang baik kepada karyawan karena pengelolaan pegawai yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam organisasi tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada. Ini menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi peningkatan keragaman yang terjadi di dalam sumber daya manusia. Sebagaimana yang telah diketahui, mengatur karyawan dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, terutama bagi organisasi yang memiliki jumlah pegawai yang banyak. Hampir setiap perusahaan atau organisasi memiliki aturan tentang perilaku yang harus dipatuhi terkait pekerjaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Tujuan dari hal ini adalah agar karyawan dapat melakukan perilaku sesuai standar demi mencapai kinerja yang baik.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili [3] adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah Tujuan Sosial, Organisasional, Fungsional, dan Individual.

Kepuasan dalam pekerjaan adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap tugas yang dilakukannya. Menurut [4], kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang ada pada karyawan, seperti menikmati atau mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja, itu dapat diartikan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka [5].

Segala emosi terkait dengan rasa puas atau tidak puas selalu mencerminkan evaluasi dari karyawan yang berkaitan dengan pengalaman kerja serta waktu kerja saat ini maupun sebelumnya dan harapan untuk masa mendatang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di dalam kepuasan kerja terdapat dua elemen utama, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar karyawan [6].

Kinerja pegawai merujuk pada kualitas dan jumlah hasil kerja yang diperoleh oleh individu saat menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang telah ditentukan [7]. Kinerja merupakan salah satu isu yang umum terjadi di dalam sebuah organisasi, dan dapat mempengaruhi keadaan organisasi tersebut secara positif maupun negatif. Kinerja para karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang datang dari dalam diri mereka sendiri maupun dari luar. Faktor internal berkaitan dengan karakteristik individu, sementara faktor eksternal berkaitan dengan interaksi seseorang dengan lingkungan, termasuk sikap, perilaku, dan tindakan terhadap rekan-rekan, bawahan, serta atasan di dalam organisasi.

Koran harian Rakyat Sulawesi Selatan merupakan salah satu surat kabar harian yang menjangkau pasar di provinsi Sulawesi Selatan. Surat kabar ini memiliki slogan "referensi berita politik" dan mengaku sebagai surat kabar politik pertama di Indonesia bagian timur. Koran ini diterbitkan oleh PT. Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia, yang merupakan bagian dari grup media terbesar di Indonesia timur. Media Fajar Group, yang didirikan oleh Alwi Hamu

Kepuasan dalam pekerjaan adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap tugas yang dilakukannya. Menurut [4], kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang ada pada karyawan, seperti menikmati atau mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja, itu dapat diartikan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka [5].

Segala emosi terkait dengan rasa puas atau tidak puas selalu mencerminkan evaluasi dari karyawan yang berkaitan dengan pengalaman kerja serta waktu kerja saat ini maupun sebelumnya dan harapan untuk masa mendatang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di dalam kepuasan kerja terdapat dua elemen utama, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar karyawan [6].

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam (Kurniawati, 2018), pengukuran kepuasan kerja melalui *Job Satisfaction Questionnaire* (JSQ) mencakup lima aspek utama, yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan kerja, kesempatan promosi, dan gaji. Pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus sesuai bidangnya dapat memengaruhi kepuasan kerja, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada tingkat kesulitan pekerjaan dan sejauh mana kemampuan individu dibutuhkan dalam tugas tersebut. Hubungan dengan atasan mencerminkan dukungan yang diberikan kepada karyawan dalam memenuhi nilai-nilai kerja yang dianggap penting serta adanya kesesuaian sikap dan pandangan hidup. Selain itu, rekan kerja berperan dalam membangun

hubungan sosial yang baik antara pegawai dengan atasan maupun sesama pegawai. Kesempatan untuk naik jabatan juga memengaruhi kepuasan kerja karena berkaitan dengan pengembangan karier selama bekerja. Sementara itu, gaji atau imbalan finansial menjadi faktor penting dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan dinilai berdasarkan kesesuaiannya dengan harapan karyawan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam (Yasa & Dewi, 2019), terdapat lima faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), perbedaan (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*), dan komponen genetik (*genetic components*). Pemenuhan kebutuhan berkaitan dengan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan peluang bagi individu untuk memenuhi kebutuhannya. Faktor perbedaan menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan individu dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaan; apabila hasil yang diterima lebih rendah dari harapan maka individu cenderung merasa tidak puas, sedangkan hasil yang melebihi harapan dapat menimbulkan kepuasan. Pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi nilai-nilai yang dianggap penting oleh individu. Selain itu, keadilan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu ketika individu merasa diperlakukan secara adil di lingkungan kerja. Sementara itu, komponen genetik menegaskan bahwa faktor pribadi dan karakteristik individu turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja, selain faktor-faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Metode kuantitatif diterapkan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel secara objektif dan terstruktur melalui angka serta analisis statistik (Sugiyono, 2021). Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mengidentifikasi dampak variabel independen (pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia yang terletak di Kota Makassar, tepatnya di Jln Sultan Alauddin Ruko Permatasari No 25. pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama dua bulan, dimulai dari 01 januari 2026 – 2 Maret 2026.

Populasi merujuk pada semua objek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian (Arikunto, 2019). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari semua karyawan tetap di PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia Makassar, yang totalnya mencapai 50 orang. Metode pengambilan sampel yang dipakai adalah sampel jenuh (census), yaitu metode di mana setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, total responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, laporan internal, jurnal, buku, serta artikel yang relevan dengan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan sebagai langkah awal penelitian dengan mengamati objek penelitian menggunakan seluruh indera terhadap karyawan PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia Makassar. Selanjutnya, kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data melalui teknik survei atau angket yang disebarakan menggunakan Google Forms. Kuesioner berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang bertujuan memperoleh informasi dari responden, dengan menggunakan angket tertutup langsung untuk mencatat data mengenai kondisi yang dialami responden. Selain itu, dokumentasi dilakukan melalui pengambilan data dari dokumen tertulis maupun elektronik yang berasal dari lembaga terkait penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji Instrumen dan uji asumsi klasik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa data layak dianalisis. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji heteroskedastisitas untuk melihat ada atau tidaknya ketidaksamaan varians pada residual, dan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta mengukur seberapa besar hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis ini juga

digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Seluruh pengujian dilakukan menggunakan SPSS 26.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTRakyat Sulawesi Selatan Intermedia dengan menggunakan SPSS 26 melalui analisis regresi linear Berganda. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai t -hitung $> t$ -tabel. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, di mana semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

3. Hasil dan Diskusi

Gambaran Umum Objek Penelitian

Harian Rakyat Sulsel merupakan salah satu surat kabar harian yang wilayah pemasarannya meliputi Provinsi Sulawesi Selatan dengan tagline “Koran Referensi Politik” dan dikenal sebagai koran politik pertama di Indonesia Timur. Surat kabar ini diterbitkan oleh PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia yang merupakan bagian dari Fajar Group, kelompok media terbesar di Indonesia Timur yang dirintis oleh Alwi Hamu. Harijan Rakyat Sulsel pertama kali terbit pada 2 Mei 2012 dalam bentuk simulasi selama tiga hari untuk mencari format dan tampilan terbaik bagi pembaca, kemudian secara resmi terbit dan beredar untuk masyarakat luas pada 7 Mei 2012 yang ditetapkan sebagai hari lahirnya. Pada cetakan perdana, koran ini terbit sebanyak 20 halaman dengan oplah 5.000 eksemplar, sedangkan saat ini memiliki 12 halaman dengan harga Rp3.500 per eksemplar dan Rp80.000 per bulan untuk langganan. Harijan Rakyat Sulsel mempekerjakan sekitar 80 orang karyawan yang tersebar di berbagai bidang dan divisi. Dalam konsep pemberitaan dan tampilan, Harijan Rakyat Sulsel mengadopsi gaya Harijan Rakyat Merdeka yang dikenal sebagai surat kabar dengan segmentasi politik di Indonesia. Logo Harijan Rakyat Sulsel didominasi warna merah yang melambangkan keberanian dalam mengungkap fakta melalui berita, dengan huruf “R” sebagai simbol utama logo tersebut. Selain itu, Harijan Rakyat Sulsel memiliki ikon khas bernama “Acul”, yaitu karakter anak kecil yang memakai peci, sarung, dan sandal jepit yang gemar mengkritik dan selalu hadir di halaman pertama koran. Visi perusahaan adalah menjadi referensi dunia politik di Sulawesi Selatan khususnya dan Indonesia Timur pada umumnya, sedangkan misinya meliputi memberikan informasi politik yang profesional, berimbang, dan mudah dipahami masyarakat, memenuhi kebutuhan informasi politik masyarakat, memberikan gambaran mengenai peta politik di Sulawesi Selatan, serta menjadi media pembelajaran politik bagi pemilih pemula seperti pelajar dan mahasiswa. Dalam operasionalnya, PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia memiliki struktur organisasi yang tersusun secara sistematis guna menciptakan pembagian kerja yang jelas dan menghindari tumpang tindih kewenangan. Struktur organisasi tersebut terdiri atas Direktur Utama/Pemimpin Umum/Pemimpin Redaksi, Direktur/Pimpinan Perusahaan, Wakil Direktur, Sekretaris Perusahaan, Manager Iklan, Manager Umum dan Personalia, Manager Sirkulasi/Promosi, Pemimpin Redaksi, Wakil Pemimpin Redaksi, Redaktur Pelaksana, Koordinator Peliputan, Redaktur, Redaktur Foto, Wartawan, Sekretaris Redaksi, bagian Pracetak, Bagian Keuangan, serta Bagian Litbang yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan dan kualitas produksi berita.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur, seperti kuesioner atau angket, mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor setiap item pernyataan dengan skor total untuk mengetahui sejauh mana item dalam kuesioner dapat mewakili variabel yang diteliti. Data hasil pengukuran kemudian diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics. Uji validitas menggunakan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel dengan cara mengorelasikan skor masing-masing item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid, sedangkan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed test*).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM(X1)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	X1	0,790	0,279	Valid
	X2	0,866	0,279	Valid
	X3	0,820	0,279	Valid
	X4	0,855	0,279	Valid
	X5	0,846	0,279	Valid
	X6	0,847	0,279	Valid
	X7	0,837	0,279	Valid
	X8	0,791	0,279	Valid
	X9	0,825	0,279	Valid
	X10	0,834	0,279	Valid
	X11	0,828	0,279	Valid
	X12	0,789	0,279	Valid

Sumber data diolah dengan spss (2026)

Berdasarkan dari tabel diatas 4.5 menyajikan hasil uji validitas untuk variabel modal kerja (X1), dari semua indikator menunjukkan bahwa nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279). Dari data ini menunjukkan semua indikator tersebut dianggap valid dalam uji validitas.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 2 Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	r Hitung	t Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X1	0,704	0,279	Valid
	X2	0,705	0,279	Valid
	X3	0,709	0,279	Valid
	X4	0,688	0,279	Valid
	X5	0,432	0,279	Valid
	X6	0,597	0,279	Valid
	X7	0,678	0,279	Valid
	X8	0,622	0,279	Valid
	X9	0,778	0,279	Valid
	X10	0,541	0,279	Valid
	X11	0,638	0,279	Valid
	X12	0,778	0,279	Valid

Sumber data diolah dengan spss 2026

Berdasarkan dari tabel diatas 4.6 menyajikan hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), dari semua indikator menunjukkan bahwa nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279). Dari data ini menunjukkan semua indikator tersebut dianggap valid dalam uji validitas.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	r Hitung	t Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1	0,692	0,279	Valid
	X2	0,742	0,279	Valid
	X3	0,656	0,279	Valid
	X4	0,658	0,279	Valid
	X5	0,721	0,279	Valid

	X6	0,610	0,279	Valid
	X7	0,606	0,279	Valid
	X8	0,766	0,279	Valid
	X9	0,707	0,279	Valid
	X10	0,587	0,279	Valid
	X11	0,665	0,279	Valid
	X12	0,643	0,279	Valid

Sumber data diolah dengan spss 2026

Berdasarkan dari tabel 4.7 menampilkan hasil uji validitas untuk melihat validitas variabel dari semua indikator dengan cara membandingkan antara nilai r hitung dan nilai r tabel. Dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279) artinya variabel kinerja karyawan dengan seluruh indikator tersebut dianggap valid dalam uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menentukan tingkat signifikasinya jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen dianggap reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Koefisien Cronbach Alpha	Keputusan
Pengembangan SDM (X1)	12	0,958	Reliabel
Kepuasan Kerja(X2)	12	0,881	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,886	Reliabel

Sumber data diolah dengan spss 2026

Pada tabel 4 di atas menyajikan data dari hasil uji reliabilitas dari tiga variabel, yaitu variabel Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai cronbach alpha dari seluruh variabel mengatakan bahwa nilai cronbach alpha lebih besar nilai 0,6 maka dianggap reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari ke tiga variabel yang telah diuji dapat dianggap reliabel dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Secara umum, nilai signifikan (p-value) yang digunakan 0,05 jika p-value lebih besar dari 0,05 data dianggap normal, jika kurang dari 0,05 data tidak normal. Uji kolmogorov-smirnov sering digunakan, dimana saja jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hipotesis nol (data normal diterima).

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91266105
Most Extreme Differences	Absolute	0.061
	Positive	0.061
	Negative	-0.048
Test Statistic		0.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber data diolah dengan spss (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas menampilkan data bahwa diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0.200 ini berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dianggap berdistribusi normal, yang berarti asumsi atau persyaratan dalam uji normalitas data sudah terpenuhi.

Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang kuat antar variabel independen, karena kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi dan menyulitkan dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistic		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.123	7.002		4.016	0,000		
	Pengembangan SDM	0,189	0,080	0,303	2.358	0,023	0,982	1,019
	Kepuasan Kerja	0,288	0,107	0,345	2.684	0,010	0,982	1,019

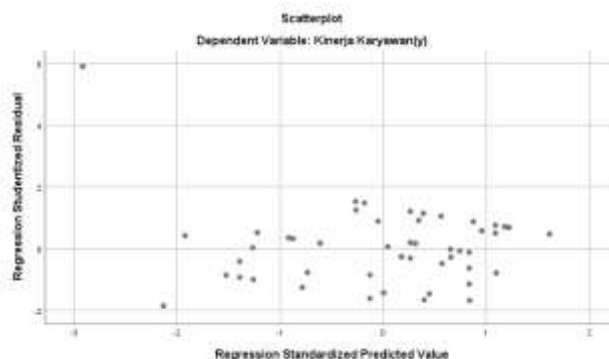
a dependent variabel: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah spss 2026

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel coefficients, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,982 dan VIF sebesar 1,019 untuk variabel Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki varians residual yang konstan atau homogen (homoskedastisitas). Jika terjadi heteroskedastisitas, maka hasil estimasi regresi dapat menjadi kurang efisien dan memengaruhi keakuratan pengujian hipotesis.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber data diolah spss 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, yang menampilkan hubungan antara Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/Y dengan dua atau lebih variabel bebas/X. tujuan dari regresi liner berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas apabila nilai-nilai variabel bebasnya diketahui.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.123	7.002		4.016	0.000
	Pengembangan SDM	0,189	0,080	0,303	2.358	0.023
	Kepuasan Kerja	0,288	0,107	0,345	2.684	0.010

a dependent variabel: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah dengan spss 2026

Berdasarkan dari tabel 4.12 menyajikan hasil analisis regresi linear berganda dengan perolehan data constant (a) 28,123 sedangkan perolehan pengembangan SDM (B) adalah 0,189 dan kepuasan Kerja (B) adalah 0,288 sehingga model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta x_1 + \beta x_2 \\
 &= 28.123 + 0,189x_1 + 0,288x_2
 \end{aligned}$$

Keterangan:

Y= Efektivitas Pengelolaan Kas

X₁= Modal Kerja

X₂= Omzet Penjualan

Persamaan rumus regresi linear berganda ini dapat dipahami sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 28.123 artinya variabel modal kerja dan omzet penjualan memiliki pengaruh sebesar 0,189 dan 0,288
- Koefisien regresi X₁ = 0,189 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja karyawan, bertambah sebesar 0,189.
- Koefisien regresi X₂ = 0,288 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kepuasan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,288.

Variabel Y adalah kinerja karyawan dan X₁ adalah pengembangan SDM dan X₂ adalah kepuasan kerja dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa pengembangan SDM koefisien X₁ dan X₂ mempunyai tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa dan kepuasan kerja sejalan dengan kinerja karyawan. Kata lain bahwa pengembangan SDM dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Menurut (Ghozali, 2016:98) Uji t berfungsi untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah

model regresi variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.123	7.002		4.016	0.000
	Pengembangan SDM	0,189	0,080	0,303	2.358	0.023
	Kepuasan Kerja	0,288	0,107	0,345	2.684	0.010

a dependent variabel: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah dengan spss 2026

Uji t dalam uji hipotesis, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dengan tingkat signifikan 0,05. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel bebas dapat dikatakan signifikan.

Cara menghitung t-tabel:

Rumus: $t = a (df=n-k)$ dimana

a = tingkat signifikan (0,05)

n = banyaknya sampel (50)

t = banyaknya variabel (3)

Diketahui:

n = 50

k = 3

a = 5% (0,05)

t = 5% (df = 50-3)

t = (0,05 ; 47)

Nilai t tabel adalah 2,012. Nilai ini digunakan untuk membandingkan nilai t hitung untuk menentukan signifikan statistik.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas t hitung sebagai variabel modal kerja (4,878) ini berarti jauh lebih besar dari t-tabel (2,012) dan nilai signifikan 0.000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka peneliti dapat menolak hipotesis nol. Ini berarti memiliki pengaruh signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja (2.684) ini berarti lebih besar dari t-tabel (2,012) dan nilai signifikan 0.010 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikan kedua variabel lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga variabel pengembangan SDM dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model regresi dapat menjelaskan variabel terikat (y) dengan menggunakan (x), nilai determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1 (atau 0% hingga 100%). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,489 ^a	0,239	0,205	3,99504

a. Predictors (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan SDM

Sumber data diolah dengan spps 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil perhitungan di atas, maka diperoleh korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dan Pengembangan SDM secara simultan terhadap variabel dependen dengan nilai koefisien $r = 0,489$. Hal ini berarti terdapat hubungan korelasional yang kuat dan signifikan antara Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien korelasi sebesar 0,489 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Jadi, semakin baik pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan

Nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,206 berarti bahwa 20,6% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan SDM dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji *R* tersebut, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara bersama-sama. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar (0,489) dan nilai koefisien determinasi (0,206). Artinya, semakin optimal pengembangan SDM dan kepuasan kerja yang ada, maka akan semakin baik pula tingkat capaian pada variabel kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penjelasan lebih lanjut mengenai besarnya pengaruh dan signifikansinya dijabarkan dalam pembahasan berikut:

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel Pengembangan SDM (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dengan arah koefisien regresi yang positif. Hal ini membuktikan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan dalam memberikan pelatihan, pengembangan kemampuan teknis (seperti jurnalistik dan operasional), serta pengembangan karir telah berhasil meningkatkan kapasitas kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pengembangan cenderung memiliki kompetensi yang lebih tinggi, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik dan minim kesalahan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempersiapkan karyawan agar mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan di masa mendatang. Pengembangan ini biasanya diberikan kepada karyawan yang telah melalui proses seleksi untuk dipersiapkan mengisi jabatan yang kosong akibat pensiun, mutasi, maupun promosi sesuai sistem karier yang berlaku dalam organisasi. Menurut Andika R. (2019), pengembangan SDM bagi pegawai adalah proses pembelajaran dan pelatihan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pekerjaan saat ini sekaligus mempersiapkan mereka menghadapi tugas dan tanggung jawab di masa depan.[8]

Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat memahami arah perusahaan dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pemimpin transformasional juga mampu memberikan motivasi, membangun rasa percaya, loyalitas, serta penghargaan dari bawahan, sekaligus mendorong kreativitas dan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Kholifah & Fadli, 2022). Dengan adanya kepemimpinan transformasional, karyawan cenderung termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang melebihi harapan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan

penelitian Jintar (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Yurianto (2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. [9]

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yang menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja. Selain itu, temuan ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Ibrahim dkk (2022) serta Anggraini (2025) yang menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi strategis yang secara langsung mendorong produktivitas individu dalam organisasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin intensif program pengembangan yang dilakukan PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan karyawannya.[10]

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliyani dkk. (2025) dan Hazni & Ali (2024) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan" hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,023, yang lebih kecil dari standar 0,05, serta koefisien regresi yang bernilai positif. Temuan ini secara praktis mengindikasikan bahwa setiap upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan akan berdampak langsung pada efektivitas kerja mereka. Secara teoretis, hasil ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti yang menekankan bahwa pengembangan adalah investasi strategis untuk meningkatkan kemampuan kerja.[11]

Penelitian yang dilakukan oleh *Eka Travilta Oktaria, Triana Anjeli, Umar Bakti, Maria Septijantini Alie* dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih" Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,978 > 2,79$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Dan Adjusted R Square sebesar 0,679, artinya kontribusi kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sdm adalah 67,9%. Sedangkan selisihnya 32,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.[12]

Penelitian yang dilakukan oleh rita Widjaja dan edi supriyatna dengan judul "Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi organisasi sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja sebagian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[13]

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (X^2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. epuasan kerja karyawan PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia yang bersumber dari hubungan antar rekan kerja yang harmonis, supervisi atasan yang mendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman, terbukti menjadi pendorong motivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaannya akan memiliki loyalitas dan dorongan internal untuk mencapai target perusahaan (kuantitas kerja) tanpa merasa terbebani.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Natsir Kelana dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe" Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.[14]

Penelitian yang dilakukan oleh *Ian Nurpatricia Suryawan, Andia Salsabilla* dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KWS untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal.[15]

Temuan ini mendukung teori Hasibuan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Hasil ini juga sinkron dengan penelitian Yani (2021) dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi berkorelasi positif terhadap output kerja. Hal ini mengonfirmasi bahwa suasana kerja yang positif di PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia merupakan kunci utama dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan kemampuan dan keahlian yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat pula kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Selain itu, Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap hubungan kerja, supervisi, dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi mereka untuk memberikan kinerja yang optimal.

Referensi

- [1] I. Meithiana and H. Ansory, "Manajemen sumber daya manusia," 2019, *Indonesia pustaka*.
- [2] N. Afiah, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. XYZ," 2024, *Universitas Muhammadiyah Gresik*.
- [3] I. Permatasari, "PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO," 2020, *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- [4] B. A. Argon and Y. Liana, "Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja," *Akt. J. Akunt. Dan Investasi*, vol. 5, no. 1, pp. 1–14, 2020.
- [5] D. D. J. J. Hermana, W. A. Areros, and V. Tatimu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado," *Productivity*, vol. 4, no. 1, pp. 48–54, 2023.
- [6] A. N. Adi, A. Thoyib, N. Fithriana, and B. Ilham, *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press, 2023.
- [7] R. Daulay, E. Kurnia, and I. Maulana, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan," in *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2019, pp. 209–218.
- [8] R. R. H. Andi Irma, Muhamad Masri, "PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SOROPIA," vol. 3, no. 1, pp. 21–32, 2026.
- [9] R. D. A. Marlius and Melaguci, "Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Aneka Jasa Grhadika," *Bina Bangsa Ekon.*, vol. 17, no. 2, pp. 1168–1180, 2024.
- [10] U. Anggraeni, "Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan dan Pelatihan Pengembangan terhadap Audit Sumber Daya Manusia," *Equiv. J. Econ. Account. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 482–500, 2025.
- [11] E. Hazni and H. Ali, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor," *J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 4, 2024.
- [12] E. T. Oktaria, T. Anjeli, U. Bakti, and M. S. Alie, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih," *J. Ris. Akunt. dan Manaj. Malahayati*, vol. 13, no. 2, pp. 126–134, 2024.
- [13] R. Widjaja and E. Supriyatna, "Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, pp. 63–68, 2020.
- [14] I. N. Kelana, "Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas perpustakaan daerah kabupaten konawe," *Sibatik J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. Dan Pendidik.*, vol. 1, no. 4, pp. 463–472, 2022.
- [15] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan," *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, pp. 137–146, 2022.