

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Di Yayasan Walahar Creative

The Effect of Human Resource Training and Development on the Performance of Artisans at the Walahar Creative Foundation

Reihan Fadhil Syah Hanan^a, Suroso^b, Muhammad Adhimawan Wijaya^c

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{a,b,c}

^amn21.reihanhanan@mhs.ubpkarawang.ac.id, ^b suroso@ubpkarawang.ac.id

^cmuhammad.wijaya@ubpkarawang.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of training and human resource development on the performance of craftsmen at the Walahar Creative Foundation. The study was conducted with a quantitative approach, using a saturated sample of 38 respondents. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that partially, training has a significant effect on performance with a significance value of 0.026, and human resource development is also significant with a value of 0.042. Simultaneously, both variables have a significant effect on craftsmen's performance with a significance value of 0.018. The contribution of both variables in explaining craftsmen's performance is 20.5%. This study concludes that effective training and sustainable human resource development programs are needed to improve craftsmen's performance in supporting the success of empowerment programs at the Walahar Creative Foundation.

Keywords: Training, Human Resource Development, Artisan Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengrajin di Yayasan Walahar Creative. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,026, dan pengembangan SDM juga signifikan dengan nilai 0,042. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin dengan nilai signifikansi 0,018. Kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan kinerja pengrajin adalah sebesar 20,5%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan yang efektif dan program pengembangan SDM yang berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pengrajin dalam mendukung keberhasilan program pemberdayaan di Yayasan Walahar Creative.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pengrajin

1. Pendahuluan

Perekonomian merupakan tonggak kehidupan bagi seluruh warga masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sangat dibutuhkan untuk mendukung kemajuan perekonomian. UMKM menjadi salah satu elemen penting dalam proses menunjang perkembangan kehidupan perekonomian di Indonesia. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi, banyak UMKM memanfaatkannya untuk mendukung kegiatan bisnis mereka. (Ridwanulloh, 2023)

Keberhasilan suatu perekonomian sangat ditentukan oleh sumber daya yang ada

di dalamnya, terutama sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama kelangsungan UMKM. SDM merupakan subjek utama yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan UMKM dalam mencapai tujuan. Sebagai aset yang berharga, SDM dalam UMKM harus terus dipelihara dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap keberlanjutan UMKM. Peningkatan kemampuan dan profesionalisme SDM menjadi faktor penting bagi kemajuan UMKM. (Hutrin Kamil, 2023)

PT Pertamina (Persero) Fuel Terminal Cikampek, melalui program CSR dengan metode pemberdayaan masyarakat, memiliki komitmen untuk mendukung pengembangan Desa Walahar di Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang. Desa Walahar, yang berada di ring 1 perusahaan, dicanangkan menjadi desa wisata dengan memanfaatkan potensi lokal, mengembangkan ekonomi kreatif masyarakat, serta membangkitkan peran UMKM dan kelompok sadar wisata. Ikon Bendungan Walahar menjadi daya tarik utama desa ini. Sejak tahun 2020, program pemberdayaan masyarakat telah dilaksanakan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan alam di Desa Walahar. (Taufik Ismail, 2021)

Di Yayasan Walahar Creative, terdapat berbagai potensi pengembangan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pengrajin. Yayasan ini terletak di Desa Walahar, Beberapa produk unggulan yang menjadi identitas Yayasan Walahar Creative diantaranya Ukir kayu, Jam Kayu dan Kopi Parido. Desa walahar juga kaya akan potensi kearifan lokal dan memiliki ikon wisata Bendungan Walahar. Dengan dukungan berbagai pihak, termasuk program CSR dari PT Pertamina (Persero), upaya untuk mengintegrasikan wisata, UMKM, dan ekonomi kreatif telah dilakukan. Namun, keberhasilan program ini sangat bergantung pada sejauh mana para pengrajin mampu meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif. (Taufik Ismail, 2021)

Salah satu upaya mendukung pengembangan SDM adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses transfer pengetahuan atau keterampilan kepada seseorang, yang dirancang secara sistematis untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pelatihan menjadi bagian penting dalam usaha meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Dalam konteks UMKM, pelatihan usaha bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pelaku usaha, sehingga dapat mendukung pencapaian laba yang optimal. (Nanda Khairunnisa, 2024)

Tabel 1.1 Data Kinerja Yayasan Walahar Creative

NO	KELOMPOK	PRODUKSI PER/TAHUN			TARGET	KET
		2021	2022	2023	PRODUKSI PER/TAHUN	
1	UKIR KAYU	565 Produk	545 Produk	520 Produk	570 Produk	Belum Tercapai
2	JAM KAYU	170 Unit	160 Unit	155 Unit	180 Unit	Belum Tercapai
3	KOPI PARISDO	517.000 Pcs	505.000 Pcs	480.000 Pcs	520.000 Pcs	Belum Tercapai

Sumber : Yayasan Walahar Creative

Berdasarkan data Kinerja Yayasan Walahar Creative dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat bahwa seluruh kelompok produksi mengalami penurunan jumlah produksi setiap tahunnya dan belum mencapai target yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pada kelompok produksi di Yayasan Walahar Creative.

Kinerja pengrajin meliputi kemampuan menghasilkan produk berkualitas, inovasi desain, pengelolaan usaha yang baik, dan pemasaran yang efektif. Peningkatan kinerja ini dapat mendukung pengrajin dalam menciptakan produk yang memiliki nilai tambah dan dapat diterima oleh pasar yang lebih luas. Oleh karena itu, Dampak umum sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi telah dipelajari secara ekstensif. Penelitian Batt (2002) mengungkapkan hubungan yang signifikan antara sumber daya manusia, khususnya gaji dan keamanan karir, dan kinerja organisasi. (Muhammad Adhimawan Wijaya F. R., 2023) penting untuk mengidentifikasi sejauh mana pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dilaksanakan berpengaruh terhadap kinerja para pengrajin di Yayasan Walahar Creative.

Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai disuatu instansi dan pada dasarnya kinerja dapat dipandang dari dua segi, yaitu kinerja Organisasi dan kinerja pegawai atau individu. Hal ini di perkuat oleh penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Firdaus, 2024). Tetapi menurut penelitian yang sama Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Masnun, 2022)

Program pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan agar membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena pengembangan dapat mendorong kualitas diri dari karyawan yang ada. Hal ini di perkuat oleh penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Pengembangan sdm berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (SELVIANA, 2020). Tetapi menurut penelitian yang sama Pengembangan sdm tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fujia Rahayu, 2019).

Tabel 1.2 Reaseach Gap

Persamaan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti (Tahun)
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan	(Firdaus, 2024)
	tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan	(Masnun, 2022)
Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja	terdapat pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	(Febri Silviana, 2023)
	Tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan	(Fujia Rahayu, 2019)

Sumber : Research Gap Peneliti Terdahulu

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin pada Yayasan Walahar Creative”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pengrajin di Yayasan Walahar Creative.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengembangan sumber daya

manusia terhadap kinerja pengrajin di Yayasan Walahar Creative.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pengrajin di Yayasan Walahar Creative.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Definisi manajemen yang sederhana adalah: "Manajemen adalah seni dan ilmu untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Ini melibatkan serangkaian proses yang kompleks, tetapi pada intinya, manajemen adalah tentang mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas untuk mencapai hasil yang diinginkan. (M.A.P, 2023)

Chaster I. Barnard, Henry Fayol, Alfin Brown, Horald Kontz, Cyril dan George R. Terry beranggapan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni. Manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat (dengan pemakaian pengetahuan manajemen pada situasi tertentu). (Novitasari, 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (Jannah, 2021) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mutiara S. Panggabean (Jannah, 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (Nerys Lourensius L. Tarigan, 2021) yang dikutip oleh Elizar dan Tanjung, 2018:4 menyatakan bahwa "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar".

Dimensi Pelatihan Kerja

Dimensi program pelatihan yang efektif menurut Mangkunegara menjelaskan indikator pelatihan kerja yang terdiri dari : (Nerys Lourensius L. Tarigan, 2021)

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

Pengertian Pengembangan Sumber daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk

mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Farouk, Elanain, Obeidat, dan Al-Nahyan menegaskan bahwa sumber daya manusia memainkan peran strategis, yang berdampak langsung pada kinerja organisasi. (Muhammad Adhimawan Wijaya F. R., 2023) Menurut Handoko dalam Raudatul (Dwi Maysaroh, 2022) adalah pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. (Dwi Maysaroh, 2022)

Dimensi dan Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator yang terdapat pada pengembangan sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut (Dwi Maysaroh, 2022) :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Kemampuan (*Ability*)
3. Keterampilan (*Skill*)

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Febri Silviana, 2023). Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Muhammad Faris Latif, 2024).

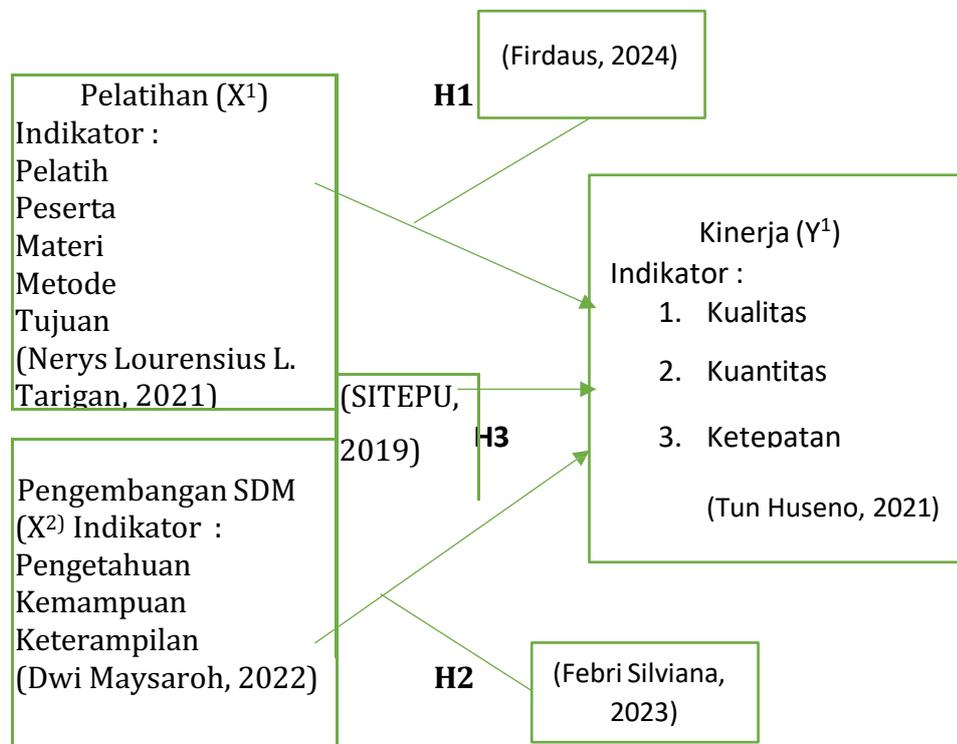
Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan Indikator kinerja karyawan antara lain (Tun Huseno, 2021)

1. Kualitas kerja (*Quality*)
2. Kuantitas kerja (*Quantity*)
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
4. Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Kerangka Berpikir

Kinerja pegawai yang tinggi dan berdaya saing sangat diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintah, karena dengan banyaknya pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi maka secara otomatis maka akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dapat dilakukan melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas dengan tepat waktu baik sehingga tujuan organisasi. Untuk memahami lebih jelas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh peneliti

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Fatihudin, 2020). Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁ : Terdapat pengaruh parsial pada pelatihan terhadap kinerja pengerajin Yayasan walahar creative.

H₂: Terdapat pengaruh parsial pada pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengerajin Yayasan walahar creative.

H₃: Terdapat pengaruh simultan pada Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pengerajin Yayasan walahar creative.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini tergolong pada jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui serta hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Menurut Ghozali dalam (Sudirman et al., 2023),

Penelitian ini dilakukan Di Yayasan Walahar Creative. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengerajin Yayasan Walahar Creative sebanyak 38 orang dengan sampel jenuh, maka ditentukan jumlah responden penelitian sebanyak 38 Pengerajin yang akan menjawab.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel. 4.1 Uji Validitas pelatihan kerja

NO	INDIKATOR	R TABEL	R HITUNG	KETERANGAN
1	X1.1	0,320	0.350899171	VALID
2	X1.2	0,320	0.442129	VALID
3	X1.3	0,320	0.41186185	VALID
4	X1.4	0,320	0.371163348	VALID
5	X1.5	0,320	0.389206685	VALID
6	X1.6	0,320	0.35068104	VALID
7	X1.7	0,320	0.3593124	VALID
8	X1.8	0,320	0.325564656	VALID
9	X1.9	0,320	0.393261	VALID
10	X1.10	0,320	0.5371014	VALID
11	X1.11	0,320	0.381326	VALID
12	X1.12	0,320	0.462192	VALID

Sumber : Olah Data SPSS,2025

Tabel menunjukkan bahwa setiap pernyataan atau elemen kuesioner yang terkait dengan variabel Pelatihan memenuhi standar validitas di mana nilai korelasi (rhitung) nilai yang lebih besar atau setara dengan nilai korelasi (rtabel). Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan atau elemen kuesioner tersebut valid dan dapat mengukur variable Pelatihan (X1) dalam data penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Tabel. 4.2 Uji Validitas Pengembangan SDM

No	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	X2.1	0,320	0.571985	VALID
2	X2.2	0,320	0.355061	VALID
3	X2.3	0,320	0.423985025	VALID
4	X2.4	0,320	0.415201	VALID
5	X2.5	0,320	0.415201	VALID
6	X2.6	0,320	0.37206	VALID
7	X2.7	0,320	0.529179	VALID
8	X2.8	0,320	0.469045938	VALID
9	X2.9	0,320	0.374006	VALID
10	X2.10	0,320	0.496776	VALID
11	X2.11	0,320	0.426058221	VALID
12	X2.12	0,320	0.404173	VALID

Sumber : Olah Data SPSS,2025

Tabel menunjukkan bahwa setiap pernyataan atau elemen kuesioner yang terkait dengan variabel pelatihan memenuhi standar validitas di mana nilai korelasi (rhitung) nilai yang lebih besar atau setara dengan nilai korelasi (rtabel). Dapat

disimpulkan, bahwa semua pernyataan atau elemen kuesioner tersebut valid dan dapat mengukur variabel pelatihan (X2) dalam data penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel. 4.3 Variabel Kinerja

NO	INDIKATOR	R TABEL	R HITUNG	KETERANGAN
1	X1.1	0,320	0.394582	VALID
2	X1.2	0,320	0.458607496	VALID
3	X1.3	0,320	0.408860027	VALID
4	X1.4	0,320	0.661435312	VALID
5	X1.5	0,320	0.402020376	VALID
6	X1.6	0,320	0.526940068	VALID
7	X1.7	0,320	0.466669683	VALID
8	X1.8	0,320	0.44980808	VALID
9	X1.9	0,320	0.498915345	VALID
10	X1.10	0,320	0.390113	VALID
11	X1.11	0,320	0.661435	VALID
12	X1.12	0,320	0.375353	VALID

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel X1 (X1.1 hingga X1.12) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,320. Karena seluruh nilai r hitung melebihi r tabel, maka seluruh item atau indikator dinyatakan valid,

Uji Reliabilitas

Tabel. 4.4 Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,605	0,6	Reliabel
2	Pengembangan SDM (X2)	0,602	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,661	0,6	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan temuan uji reliabilitas didapat nilai reliabel Pelatihan yaitu 0,605, Pengembangan SDM yaitu 0,605, serta kinerja karyawan yakni, 0,661 masing masing mempunyai nilai alpha cornbach > 6%. Menurut (Sugiyono:2019) suatu item dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6. 36 item pernyataan tersebut ialah reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel. 4.5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50286104
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.043
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.894

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,894, yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel. 4.6 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	32.508	8.211		3.959	.000		
1 X1	.212	.091	.352	2.323	.026	.991	1.009
X2	.232	.110	.319	2.109	.042	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel independen (X1 dan X2) adalah 0,991 dan nilai VIF-nya sebesar 1,009. Karena nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel X1 dan X2 dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel. 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.504	4.920		-.102	.919	
1 X1	-.050	.055	-.151	-.919	.364	
X2	.078	.066	.195	1.192	.241	

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan output spss hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai

signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,364 dan untuk X2 sebesar 0,241, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga varians residual dapat dianggap konstan dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 4.8 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		32.508	8.211		3.959	.000
1	X1	.212	.091	.352	2.323	.026
	X2	.232	.110	.319	2.109	.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,212 dengan nilai signifikansi 0,026, dan X2 sebesar 0,232 dengan nilai signifikansi 0,042. Karena kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, nilai 0,05 merupakan nilai tingkat kesalahan yang umum digunakan dalam pengujian hipotesis. maka dapat disimpulkan bahwa baik X1 maupun X2 memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Y. Selain itu, konstanta sebesar 32,508 menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 bernilai nol, maka nilai Y adalah 32,508. Model ini juga menunjukkan arah hubungan positif, artinya peningkatan X1 dan X2 cenderung meningkatkan nilai Y.

Uji t Partial

Tabel. 4.9 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		32.508	8.211		3.959	.000
1	X1	.212	.091	.352	2.323	.026
	X2	.232	.110	.319	2.109	.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS,2025

Hasil uji t pada masing-masing variabel dalam model regresi menunjukkan bahwa: Pada variable Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,323 dengan nilai signifikansi 0,026. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial.

Pada variabel Pengembangan SDM (X2), memiliki nilai t hitung sebesar 2,109 dengan nilai signifikansi 0,042. Nilai ini juga lebih kecil dari 0,05, sehingga X2 juga berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial.

Uji F Simultan

Tabel. 4.10 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression		21.485	2	10.742	4.499	.018 ^b
1	Residual	83.568	35	2.388		
	Total	105.053	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel output spss diatas, Hasil uji F (uji simultan) pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 4,499 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Artinya, model regresi yang dibentuk layak digunakan untuk memprediksi Y berdasarkan variabel X1 dan X2.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel : 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.205	.159	1.54520

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,205, artinya X1 dan X2 secara bersama-sama mampu menjelaskan 20,5% variasi dari Y, sedangkan sisanya 79,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,159 menunjukkan kekuatan prediksi model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel.

Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial penelitian dapat diketahui bahwa Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,323 dengan nilai signifikansi 0,026. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. maka penelitian ini sejalan dengan penelitian. (Firdaus, 2024)

2. Pengaruh Parsial Pengembangan SDM (X2) Terhadap Kinerja (Y) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial penelitian dapat diketahui bahwa Pengembangan SDM (X2), memiliki nilai t hitung sebesar 2,109 dengan nilai signifikansi 0,042. Nilai ini juga lebih kecil dari 0,05, sehingga X2 juga berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. maka penelitian ini sejalan dengan penelitian. (Febri Silviana, 2023)

3. Pengaruh Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja (Y) Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel ANOVA, menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 4,499 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Karena

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. maka penelitian ini sejalan dengan penelitian. (SITEPU, 2019)

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa

1. Pelatihan (X1)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan t hitung 2,323 dan signifikansi 0,026 ($< 0,05$).

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan t hitung 2,109 dan signifikansi 0,042 ($< 0,05$).

3. Kinerja (Y)

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y, dengan F hitung 4,499 dan signifikansi 0,018 ($< 0,05$).

Hasil ini memberikan implikasi bahwa Yayasan Walahar Creative perlu menginvestasikan secara serius pada pelatihan terstruktur dan pengembangan SDM berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pengrajin. Pelatihan yang tepat akan meningkatkan keterampilan teknis dan efisiensi, sementara pengembangan SDM mendukung motivasi, inovasi, dan profesionalisme. Karena itu, manajemen yayasan perlu memperkuat program pelatihan dan merancang strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan pengrajin dan arah yayasan.

Daftar Pustaka

- Adhimawan Wijaya, M., & R., F. (2023). Human resource management and innovation on business enterprises performance. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2.
- Adi, D. M. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 404.
- Agung Anggoro Seto, S. M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Faris Latif, M., & ., S. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4.
- Fatihudin, D. A. (2020). The role of intellectual human capital, human resource practices and intention to use of energy resources on the company performance. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 704–712.
- Febri Silviana, Y. N. (2023). Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen dimediasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 404.
- Firdaus, R. T. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang, 47.
- Ghozali. (2017). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huseno, T. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).

- Hutrin Kamil, E. K. (2023). Pengembangan sumber daya manusia kerajinan tangan melalui. *Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 125.
- Iqbal Maulana Ihsani, H. P. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *JIUBJ Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 76.
- Ismail, T., & R. R. (2021). Pengaruh inovasi sosial “local business development” dengan strategi business model canva (BMC) terhadap model bisnis UMKM program CSR Pesona Walahar Creative Destination binaan PT Pertamina (Persero) Fuel Terminal Cikampek. *Abdimas Galuh*, 481.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia. OSFPREPRINTS*, 8.
- Jhonny Syahkuan, S. N. (2022). *Manajemen strategik dalam organisasi*. Pekalongan: NEM.
- Jimi, R. J. (2024). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (Survey karyawan di Kabupaten Karawang). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 4.
- Khairunnisa, N., & ., O. (2024). Studi literatur: Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 453.
- Lourensius L. Tarigan, N., & A., T. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Optimal*, 96.
- M.A.P, E. M. (2023). *Konsep dasar manajemen (Ilmu dan seni mengatur organisasi)*. Sukoharjo: Tahta Media.
- Masnun, M. S. (2022). Pengaruh pelatihan dan keterampilan terhadap percaya diri yang berdampak pada kinerja karyawan. *Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 6.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-dasar ilmu manajemen: Pengantar menguasai*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Ridwanulloh, M. U. (2023). Manajemen usaha “Batik Lochatara” berbasis budaya lokal dan produk unggulan. 22.
- Riyadi, A. S. (2024). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tenma Indonesia Karawang Factory. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 23.
- Selviana, N. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar, 92.
- Sitepu, M. M. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan. *Repository Universitas Medan Area*, 14.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. M. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3478.
- Winarsih, W. (2024). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 58.