

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT RAILINK CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : RIZKY ARIS MUNANDAR
NPM : 1505160760
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 9 Oktober 2019, pukul 14:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKY ARIS MUNANDAR
N P M : 1505160760
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT RAILINK CABANG MEDAN
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, SE., MM

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya
PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : RIZKY ARIS MUNANDAR
N.P.M : 1505160760
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT RAILINK CABANG MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.

H. JANURI, SE., M.M., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RIZKY ARIS MUNANDAR
N.P.M : 1505160760
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT RAILINK CABANG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
3. 2019 09	<ul style="list-style-type: none"> * PERBAIKI DAFTAR ISI DAN FORMAT PENULISAN. * ABSTRAK. * PERBAIKI TEKNIK SAMPLE. * PERBAIKI KERANGKA KONSEPTUAL * HASIL PENELITIAN * KESIMPULAN DAN SARAN. * DAFTAR PUSTAKA. 		
30 2019 09	ACC IKUT SIDANG MEJA MEJA		

Dosen Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Medan, September 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : RIZKY ARIS MUNANDAR
N.P.M : 1505160760
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Railink Cabang Medan

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
16. 2019. 07.	PROPOSAL SEMINAR DITERIMA.	/	
	* BAB I FOKUSKAN TERHADAP VARIABEL JUJUD YANG DITELITI.	/	
	* IDENTIFIKASI DAN BATASAN MASALAH HARUS JELAS.	/	
25 2019. 07	* LANDASAN TEORI BUAT KE APLIKASI MENDELEY.	/	
05 2019 08	* PARADIGMA PENELITIAN DI JELASKAN HUBUNGAN VARIABEL $X_1, Y - X_2 - Y - X_1, X_2 - Y$.	/	
	* DAFTAR PUSTAKA JUJUK BUAT APLIKASI MENDELEY.	/	
20 2019. 08	ACC IKUT SEMINAR PROPOSAL	/	

Medan, Agustus 2019

Dosen Pembimbing

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Willy Yusnandar, SE., M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Aris Munandar
NPM : 1505160760
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 2 September 2019

ng menyatakan,


Rizky Aris Munandar

ABSTRAK

RIZKY ARIS MUNANDAR. 1505160760. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Railink Cabang Medan, Skripsi, 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink di Medan. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dengan tujuan dapat menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir adalah keadaan dimana karyawan mendapat tempat yang lebih tinggi posisinya pada suatu organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan Kepuasan kerja karyawan adalah tingkat perasaan yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Populasi berjumlah 77 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan metode kuantitatif asosiatif. Dari hasil analisa data diketahui hasil dari uji t untuk variabel pelatihan didapatkan hasil t_{tabel} untuk $df = 75$ dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% adalah 1,991 sedangkan t_{hitung} yang didapat dari penelitian ini menunjukkan nilai 5,009. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,009 > 1,991$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil analisa data diketahui hasil dari uji t untuk variabel pengembangan karir didapatkan $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,124 < 1,991$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya, pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penghitungan uji Determinasi diperoleh angka $R^2(R Square)$ sebesar 0,602 atau 60,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,2 = 39,8\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Karir, Kepuasan Kerja Karyawan, Kerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayah H. Sarbaini dan Ibu Hj. Delima Syuri yang sangat penulis sayangi dan cintai yang selalu memberikan motivasi serta dukungan secara rohani dan jasmani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
9. Bapak Pimpinan PT. Railink Cabang Medan dan juga Bapak Arlyandi Margolang yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Kepada teman seperjuangan kelas E siang dan sahabat-sahabat penulis yang telah memberikan dukungan, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... Aamiin ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Agustus 2019
Penulis,

RIZKY ARIS MUNANDAR
NPM. 1505160760

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia pada perusahaan merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan, maka dari itu karyawan terlibat dalam setiap aktivitas operasional perusahaan. Seorang karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan SOP perusahaan ditempat para karyawan bekerja. Salah satu yang harus diperhatikan perusahaan pada karyawannya adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Setiawan dan Ghozali, kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalamannya dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam produktifitas bisnis. Jika karyawan tidak puas bekerja di perusahaan tempat ia bekerja berarti kemungkinan motivasi untuk berinovasi dan meningkatkan profit menjadi berkurang. Ada beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan, diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan karir.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Faustyna, Jumani, 2015)

Secara umum pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki

organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi ini. (Siti Mujiatun, 2015)

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Menurut Sri Widodo (2015:53), Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang

berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Tidak sepenuhnya bahwa karier karyawan akan sesuai dengan jalur karier tersebut, masih harus dipertemukan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu karyawan dan seberapa besar kompetisi akan menyeleksi karyawan yang telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Bagaimanapun juga program pengembangan yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi dan berdampak negatif terhadap perusahaan.

Railink (perseroan terbatas) merupakan perusahaan hasil kerja sama (joint venture) antara dua BUMN, yaitu PT Kereta Api Indonesia dan PT Angkasa Pura II (kedua-duanya Persero) dengan komposisi kepemilikan saham 60% PT KAI dan 40% PT AP II. Kegiatan usaha yang dijalannya yakni pengoperasian, pengelolaan dan pengusahaan kereta api bandara, pengembangan dan pengelolaan stasiun kereta api di bandara dan di pusat kota, pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kereta api, pembangunan prasarana kereta api, konsultasi dan desain sistem perkeretaapian, dan pengusahaan jasa lainnya yang menunjang usaha-usaha pokok. Layanan kereta api bandara yang dioperasikan oleh Railink diberi nama Airport Railink Services (Layanan Bandara Railink) yang disingkat ARS. Railink saat ini hanya mengoperasikan kereta api ARS Kualanamu dan ARS Soekarno-Hatta. Perusahaan yang berkantor pusat di Jakarta ini juga sedang mengembangkan pembangunan jalur kereta api ARS Soekarno-Hatta dari Stasiun Bataceper menuju Bandara Soekarno-Hatta yang keseluruhannya berada di wilayah Kota Tangerang, yang beroperasi pada akhir 2017. Selain di Medan dan

Jakarta, Railink juga akan mengoperasikan ARS untuk Bandara Internasional Jawa Barat di Kertajati dan Bandara Internasional Baru Yogyakarta di Kulon Progo.

Berdasarkan kunjungan awal saat survey perusahaan, diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai PT. Railink Medan masih ada yang tidak tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya, seperti karyawan yang terlambat saat masuk kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk dan membuat semakin lama pekerjaan tersebut selesai. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan sehingga tidak loyal pada pekerjaannya, selain itu kurangnya pelatihan tambahan dalam pengembangan karir untuk karyawan sehingga membuat pegawai merasa bahwa kurangnya perhatian pimpinan pada karyawan, dengan demikian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Hal ini tentu saja berdampak kurang baik terhadap prestasi kerja karyawan kelak dan juga berdampak pada tingkat produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pada PT. Railink Cabang Medan, maka itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Railink Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya dapat diidentifikasi masalah mengenai Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam mengukur Kepuasan Kerja Karyawan yaitu:

1. Kurangnya pelatihan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan karyawan tidak disiplin dalam bekerja dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kurangnya pengembangan karir pada karyawan yang menyebabkan karyawan tidak menguasai prosedur atau SOP yang telah ditetapkan perusahaan sehingga mengurangi kontribusi karyawan pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Masih rendahnya kepuasan kerja karyawan yang terlihat pada tidak loyalnya karyawan, kurangnya hubungan komunikasi, saling menghargai, dan saling membantu atau koordinasi antar divisi maupun antar karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

PT. Railink Cabang Medan terdapat beberapa masalah dalam kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan, penulis memberikan batasan ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan. Pada penelitian ini hanya membahas dengan dua faktor yaitu tentang pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Railink Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan ?

- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan ?
- c. Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Teoritis, Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengembangan teori tentang kepuasan kerja karyawan, serta menambah wawasan mengenai pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan
- b. Bagi Praktisi, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan

- c. Bagi Akademis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin membahas pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan dalam penelitiannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya. (Syaiful Bahri1, Yuni Chairatun Nisa, 2017)

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan para karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya maka karyawan tersebut akan mengalami kemunduran prestasi dalam bekerja. (Jufrizen,2016)

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun

berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

b. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kinerja Karyawan

Tujuan pengukuran kepuasan kinerja bagi karyawan adalah :

- 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- 2) Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
- 3) Mengetahui atribut–atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis (*critical performance attributes*) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.
- 4) Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya.

Manfaat pengukuran kepuasan kinerja bagi karyawan adalah :

- 1) Memiliki kepedulian terhadap organisasi.

- 2) Lebih Produktif.
- 3) Memiliki Kemitraan Terhadap Organisasi

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Saprudin (2018), faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Kompensasi
- 3) Kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi
- 4) Supervisi atasan
- 5) Rekan kerja
- 6) Kondisi kerja
- 7) Budaya organisasi
- 8) Komunikasi organisasi
- 9) Pelatihan
- 10) Pengembangan Karir.

d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak

menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156)

tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kesadaran diri individu
- 2) Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
- 3) Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:156) Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

Manfaat kegiatan pelatihan bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan mengerti dan bertanggung jawab terhadap jobdesknya
- 2) Karayawan dapat menghindari kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian terhadap dirinya dan perusahaan.
- 3) Citra karyawan dapat meningkat karena terupgradenya *skill* serta *attitude* dirinya
- 4) Sudah memegang *blueprint* cara kerja yang baik dan benar

- 5) Produktivitas kerja semakin meningkat dan berefek kepada kemajuan perusahaan

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2009:225) dalam melakukan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- 1) *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya);
- 2) Materi program yang dibutuhkan;
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran;
- 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas;
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan;
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

d. Indikator Pelatihan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, ketrampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan. Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013) indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
- 2) Prosedur sistematis, cara kerja menjalankan dengan cara yang baik dan teratur.
- 3) Keterampilan teknis, kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan.
- 4) Mempelajari pengetahuan, mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode-metode tertentu.
- 5) Mengutamakan praktek dari pada teori Menurut Widodo (2015) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengertian pengembangan karir menurut Mondy (2010:228) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karir adalah kegiatan- kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Pengembangan karir yang dimiliki dari masing-masing karyawan, akan menimbulkan kepuasan kerja di diri karyawan tersebut terhadap hasil kerjanya, sehingga pekerja yang berkompeten akan mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang diberikan padanya dan timbul kepuasan kerja setelah mereka mengetahui hasil kerjanya. (Jufrizen, 2015)

b. Tujuan dan manfaat pengembangan karir

Menurut Ambasar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2011:176),

tujuan pengembangan karir adalah :

- 1) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- 2) Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
- 3) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
- 4) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan berbagai kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa yang baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung

jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.

- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajemen yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013:278) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatanya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar

maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktik-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2) Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik

kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4) Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

B. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014: 128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Siswadi, Y. (2016)

Pelatihan dapat memotivasi disiplin dalam bekerja, sistem pengajaran dalam pelatihan masih belum terarah dan lancar, media pelatihan yang kurang lengkap dan memadai dan setelah mengikuti pelatihan pegawai dapat bekerja lebih teliti. Nurzaman, N. (2016)

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

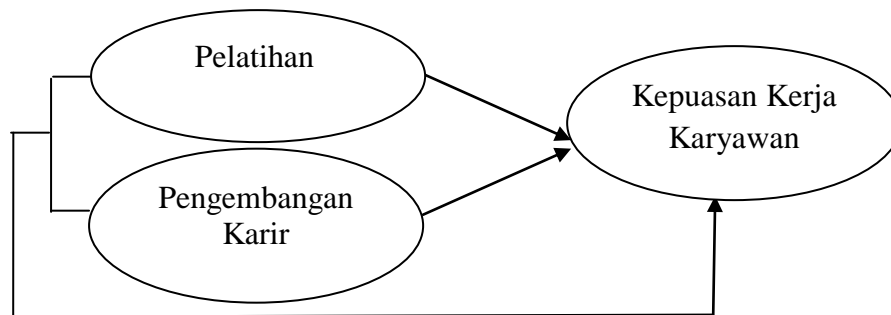
Pengembangan karir terlihat sangat baik dan bersifat positif yang dapat membangun semangat kerja karyawan dalam bekerja, dimana pernyataan kedua “Perusahaan memperhatikan kedisiplinan para karyawan dan pernyataan ketiga disiplin dalam bekerja akan meningkatkan karir saya” paling mendukung pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Akmal, A. (2018)

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Peningkatan kemampuan karyawan dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat disesuaikan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh jabatan yang diinginkan berdasar rencana pengembangan karir yang ditetapkan. Manilaneti, P. N. (2011). Pimpinan perlu memberikan pengarahan dan koordinasi yang baik kepada bawahan melalui pemahaman tentang pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Munthe, S. (2015)

Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap. Dengan dilaksanakannya pelatihan diharapkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan baik mengenai pengetahuan maupun keterampilan serta sikap dapat meningkatkan

sesuai yang diinginkan oleh organisasi/perusahaan. pelatihan yang dilaksanakan di perusahaan berinovasi sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Disiplin harus lebih ditingkatkan dan pengembangan karir harus diperhatikan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedarmayanti. (2010)



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Railink Cabang Medan
2. Ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Railink Cabang Medan
3. Ada pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Railink Cabang Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut:

“Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015, h.38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu perasaan positif karyawan pada suatu pekerjaan, berupa dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

Tabel III.1. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator
1	Pekerjaan yang secara mental menantang
2	Kondisi kerja yang mendukung
3	Gaji atau Upah yang pantas
4	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5	Rekan sekerja yang mendukung

Sumber: Robbins (2015 : 181-182)

2. Pelatihan (X_1)

“Merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.” Gary Dessler (2011:263).

Tabel III.2. Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Pendidikan
2	Prosedur Sistematis
3	Keterampilan Teknis
4	Mempelajari Pengetahuan
5	Mengutamakan Praktek

Sumber: Sedamayanti (2013)

3. Pengembangan Karir (X_2)

Henry Simamora (2011 : 273) Pengembangan karir adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Railink Cabang Medan yang berkantor di Jl. Kereta Api No. 18.

2. Sampel

Sampel (Sugiyono, 2013:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi karyawan sebanyak 77 orang, maka penulis mengambil sampel jenuh sebanyak 77 orang karyawan pada PT. Railink Cabang Medan.

Tabel III.5

Jumlah Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Orang
1	Bagian HRD, GA & Procurement	23 Orang
2	Bagian Finance, Adm & Taxation	40 Orang
3	Bagian Budgeting dan Accounting	14 Orang
	Jumlah	77 Orang

Sumber: PT. Railink Cabang Medan (Diolah)

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari

penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik wawancara. Teknik Wawancara, Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Objek penelitian yaitu Perusahaan PT. Railink Cabang Medan dengan menggunakan skala likert (likert scake). Menurut Sugiyono (2016 hal.93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. Tabel III.6 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III.6

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Sumber :Sugiyono (2013)

Sebelum dilakukan pengujian data baik untuk pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas data karena jenis data penelitian adalah data primer. Kemudian untuk menguji valid dan reliabel tidak maka dapat diuji dengan validitas dan realibilitas adalah :

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument pertanyaan sebagai alat tukar variabel penelitian (Juliandi, dkk 2015 hal. 76). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Railink Cabang Medan. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan.

Menurut Arikunto (2010:170), dalam rumus Korelasi *Product Moment* dari *pearson*, dengan ketentuan:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni $r \text{ hitung}$ dengan nilai $r \text{ tabel}$.

Noor (2011:130) menyarankan sebaiknya jumlah responden untuk uji coba kuesioner paling sedikit 30 orang. Dalam penelitian ini, uji coba kuesioner melibatkan 77 responden. Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel III.7 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel} ($n=77$)	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	P1	0.779	0.291	Valid
	P2	0.852	0.291	Valid
	P3	0.805	0.291	Valid
	P4	0.726	0.291	Valid
	P5	0.735	0.291	Valid
	P6	0.865	0.291	Valid
	P7	0.719	0.291	Valid
	P8	0.849	0.291	Valid
Pelatihan (X1)	P1	0.426	0.291	Valid
	P2	0.708	0.291	Valid
	P3	0.727	0.291	Valid
	P4	0.666	0.291	Valid
	P5	0.612	0.291	Valid
	P6	0.742	0.291	Valid
	P7	0.787	0.291	Valid
	P8	0.713	0.291	Valid
Pengembangan Karir (X2)	P1	0.597	0.291	Valid
	P2	0.694	0.291	Valid
	P3	0.689	0.291	Valid
	P4	0.689	0.291	Valid
	P5	0.757	0.291	Valid
	P6	0.783	0.291	Valid
	P7	0.79	0.291	Valid
	P8	0.756	0.291	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.2 terdapat koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) atau sama dengan r hitung, dimana jika r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka hasil uji validitas dinyatakan valid. Berikut perhitungan untuk menentukan nilai r_{tabel} terlebih dihitung nilai derajat bebas (*degree of freedom*) dengan rumus $n-2$, di mana n menyatakan banyaknya responden untuk uji validitas. Diketahui jumlah responden yang dilibatkan untuk uji validitas kuesioner sebanyak $n=77$, sehingga derajat bebas bernilai $n-2=77-2=75$. Nilai r_{tabel} dengan derajat bebas 58 adalah

$r_{tabel} = 0,291$ (Lampiran 4). Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) yang mendapat nilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0,291$. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.2 diketahui seluruh pertanyaan bersifat valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika varioabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/ reliable/ terpercaya . (Juliandi, dkk. 2015, hal 80). Ghozali (2013) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Tabel III.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach
Kepuasan Kerja Karyawan(Y)	0.914
Pelatihan (X1)	0.828
Pengembangan Karir (X2)	0.866

Jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel (Noor, 2011:165). Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel,

karena nilai Alpha Cronbach untuk Pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan lebih besar dari 0,6.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data kuantitatif deskriptif. Statistika deskriptif yaitu statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul, sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku dalam umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono, teknik penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian dengan landaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X₁, X₂ = Pelatihan, Pengembangan Karir

β₁, β₂ = Koefisien Regresi

e = Error

Penggunaan model regresi linear berganda di atas harus dapat memenuhi antara lain :

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah

tidak adanya multikolinearitas. Uji Multikolinearitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
- b) Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
- c) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) uji t digunakan untuk: “Menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel

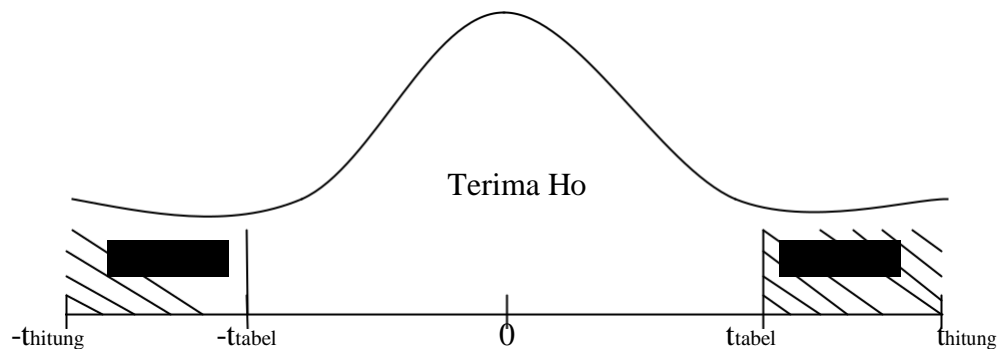
independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu struktur modal. Cara mendeteksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat tabel coefficients dapat dilihat dari koefisien regresi dan hubungan antara variabel tersebut. Jika tanda (-) maka variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen dan jika tidak ada tanda (-) maka variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan pada kolom "sig" adalah untuk melihat signifikansinya. Jika nilainya kurang dari $\alpha = 5\%$ (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilainya kurang dari $\alpha = 10\%$ (0,10) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

- a) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- b) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Parsial

2) Uji Simultan (Uji F)

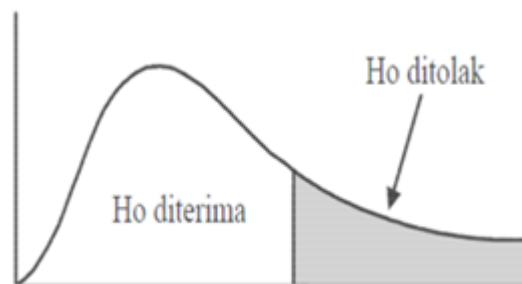
Menurut Ghozali (2013:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F dilakukan untuk melakukan uji terhadap hipotesis, maka harus ada kriteria pengujian yang ditetapkan. Kriteria pengujian ditetapkan dengan membandingkan nilai t atau F_{hitung} dengan t atau F_{tabel} dengan menggunakan tabel harga kritis t_{tabel} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan tadi sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

- a) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- b) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Simultan

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013 hal.112).

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut tabel analisis deskriptif dari variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Output tampilan statistik deskriptif tercantum pada Tabel IV.1.

Tabel IV.1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	77	15.00	40.00	31.0000	5.96922
Pengembangan Karir	77	11.00	40.00	30.7662	6.30350
Kep Kerja Karyawan	77	15.00	40.00	31.3896	6.41781
Valid N (listwise)	77				

Berdasarkan Tabel IV.1 diketahui partisipasi penyusunan anggaran dengan jumlah responden (N) sebanyak 77 responden.

- a. Diketahui Pelatihan (X1) dengan jumlah responden (N) sebanyak 77 responden dengan skor minimum adalah 15, dan skor maksimum adalah 40. Rata-rata Pelatihan bernilai 31 dengan Std Deviasi 5.9.
- b. Diketahui pengembangan karir (X2) dengan jumlah responden (N) sebanyak 77 responden dengan skor minimum adalah 11, dan skor maksimum adalah 40. Rata-rata pengembangan karir bernilai 30.76 dengan Std. Deviasi 6.3.
- c. Diketahui kepuasan kerja karyawan (Y) dengan jumlah responden (N) sebanyak 77 responden dengan skor minimum adalah 15, dan skor

maksimum adalah 40. Rata-rata kepuasan kerja karyawan bernilai 31.3 dengan Standar Deviasi 6.4

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel IV.2. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.04737831
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.073
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel IV.2. diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* pada uji kolmogorov-smirnov sebesar 0,762. Hal tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi data lebih besar dari 0,05. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel IV.3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.927	2.551		
	Pelatihan	.661	.132	.615	.357
	Pengembangan	.194	.125	.191	.357
	Karir				2.801

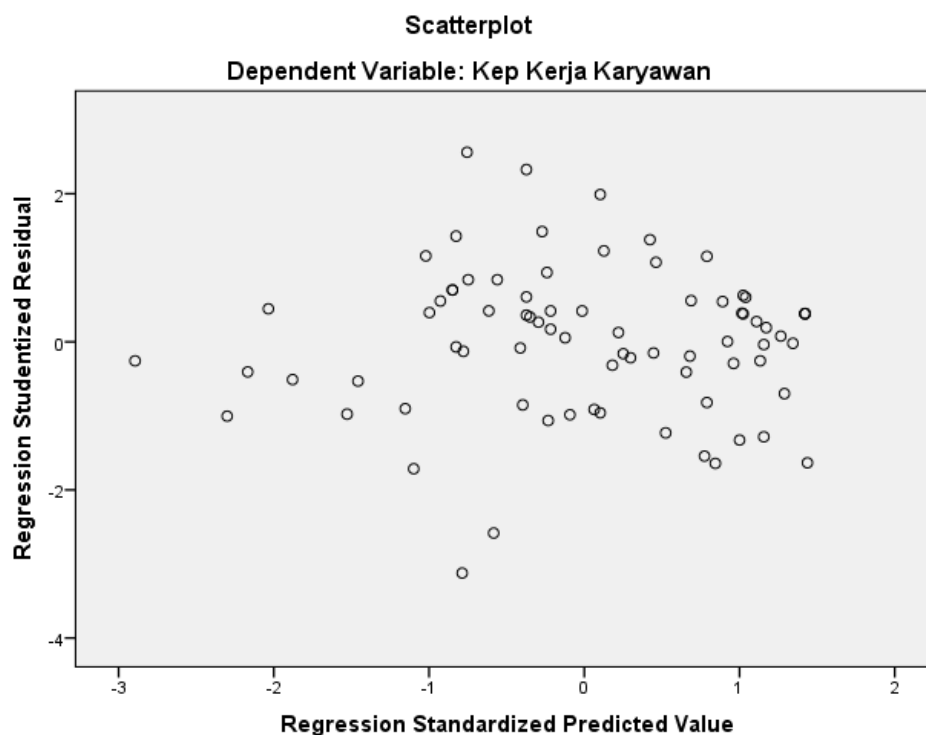
a. Dependent Variable: Kep Kerja Karyawan

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel IV.3. masing-masing nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance diatas 0.1 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variable pada model regresi penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara

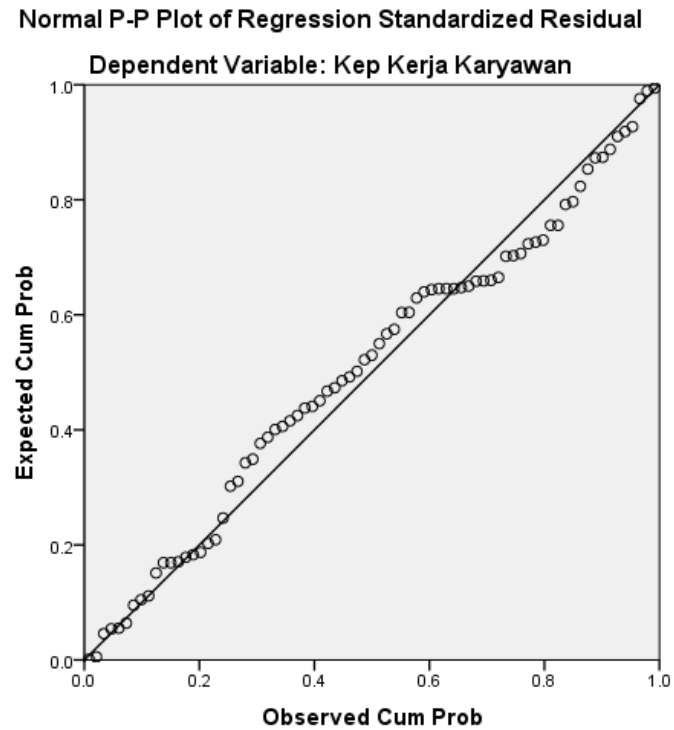
SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X. (Field, 2009:230, Ghozali, 2013:139). Field (2009:248, Ghozali, 2013:139) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.1, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.1. Scatterplot

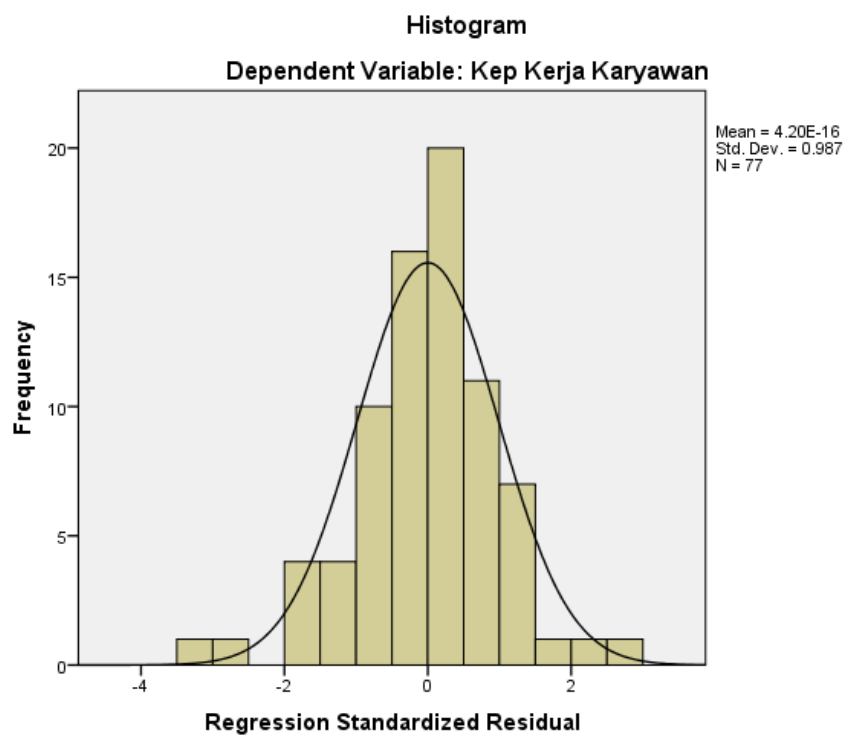
Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah

angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar IV.2. Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa gambar *Normal P-Plot* menunjukkan titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.3. Histogram

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Metode pengujian

yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika d terletak anatara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel IV.4. Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.592	4.10171	2.315

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kep Kerja Karyawan

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,315. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data $(n) = 77$, seta $k = 2$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,5771 dan dU sebesar 1,6835 (lihat lampiran). Disini peneliti akan perhitungkan nilai $(4-d)$ $4 - 2,315 = 1,685$. Karena nilai $1,685 > 1,577$, maka tidak terdapat autokorelasi positif.

3. Analisis Regresi Berganda

Tabel IV.5. menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel IV.5. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	4.927	2.551		1.931
1 Pelatihan	.661	.132	.615	5.009
Pengembangan Karir	.194	.125	.191	1.556

a. Dependent Variable: Kep Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variable pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dengan nilai beta variable X1 dan X2 lebih kecil dari 1 tetapi tidak signifikan ($\beta < t$), menggambarkan kurangnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini disebabkan.

Nilai *standard error* yang baik $0.132 < 0.615$ Beta, dimana 1% perubahan variable pelatihan (X1) memberikan pengaruh 0.615 kepada kepuasan kerja karyawan, hal yang sama juga berlaku pada variable pengembangan karir (X2) dimana *standard error* yang baik $0.125 < 0.191$ Beta, Variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) bersifat elastis, dimana 0.132 variabel pelatihan (X1), bila terjadi perubahan 1% mampu ditolerir atau elastis samapai 13. 2%. hal yang sama pada variable pengembangan karir (X2) dimana 0.125 bila terjadi perubahan sebesar 1% hanya mampu di tolerir atau elastis hingga 12.5%.

Dari data yang diperoleh pada tabel hasil uji regresi linear berganda dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja Karyawan} = 4.927 + 0.661X_1 + 0.194X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar **4.927** dengan nilai positif. Dengan nilai tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan senilai **4.927** apabila masing-masing variable X_1 (pelatihan) dan X_2 (pengembangan karir) bernilai 0 (nol).
- 2) Koefisien variable pelatihan memiliki nilai positif sebesar **0.661**. Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika setiap kenaikan satu satuan variable pelatihan dengan asumsi variable independent lain tetap akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar **0.661**.
- 3) Koefisien variable pengembangan karir memiliki nilai positif sebesar **0.194**. Menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika setiap kenaikan satu satuan variable pengembangan karir dengan asumsi variable independen lain tetap akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar **0.194**.

a. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian Koefisien Determinasi ini ditampilkan pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.592	4.10171	2.315

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kep Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel IV.6. nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.602 atau sebesar 60.2%. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel Kepuasan kerja karyawan sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 61:2013). Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansinya, jika $\text{sig.} > 0,05$ maka variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, tetapi jika $\text{sig.} < 0,05$ maka variabel independen tersebut secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$, dengan nilai t untuk $n = 77 - 2 = 75$ adalah 1.992 (t_{tabel})

Dalam uji t, α (alpha) 0.05, pada variabel independent tersebut setelah diuji terlihat dalam Tabel IV.7 sebagai berikut:.

Tabel IV.7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.927	2.551		1.931	.057
	Pelatihan	.661	.132	.615	5.009	.000
	Pengembangan Karir	.194	.125	.191	1.556	.124

a. Dependent Variable: Kep Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel IV.7, dapat disimpulkan mengenai hasil uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan diperoleh sebesar 5.009 lebih besar dari t_{tabel} 1.991 (*Lampiran*) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini berarti bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir diperoleh sebesar 1.556 lebih kecil dari t_{tabel} 1.991 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.124 > 0.05$, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tidak bebas.

Tabel IV.8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1885.335	2	942.668	56.031	.000 ^b
	Residual	1244.977	74	16.824		
	Total	3130.312	76			

a. Dependent Variable: Kep Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Tabel IV.8. menunjukkan bahwa F tabel didapat dari :

$$df (n1) = k - 1 \text{ jadi } 2-1 = 1$$

$$df (n2) = n-k \text{ jadi } 77-1 = 76$$

Dimana F tabel dengan taraf signifikansi 5% = 3.97 (*Lampiran*) yang berarti nilai F hitung sebesar $56.031 > F_{tabel}$ dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel Pelatihan diperoleh sebesar 5.009 lebih besar dari t_{tabel} 1.991 (*Lampiran*) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini berarti bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Artinya, semakin

tinggi Pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan Siswadi, Y. (2016) yang menyatakan semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Begitu juga dengan Nurzaman, N. (2016) yang menyatakan pelatihan dapat memotivasi disiplin dalam bekerja, sistem pengajaran dalam pelatihan masih belum terarah dan lancar, media pelatihan yang kurang lengkap dan memadai dan setelah mengikuti pelatihan pegawai dapat bekerja lebih teliti.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan Nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir diperoleh sebesar 1.556 lebih kecil dari t_{tabel} 1.991 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.124 > 0.05$, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Artinya, semakin tinggi atau rendah tingkat pengembangan karir yang dilakukan perusahaan maka tidak ada kaitannya kepuasan kerja karyawan.

Hal ini berbeda halnya dengan Akmal, A. (2018) yang menyatakan pengembangan karir terlihat sangat baik dan bersifat positif yang dapat

membangun semangat kerja karyawan dalam bekerja, dimana pernyataan kedua “Perusahaan memperhatikan kedisiplinan para karyawan dan pernyataan ketiga disiplin dalam bekerja akan meningkatkan karir saya” paling mendukung pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana F tabel dengan taraf signifikansi $5\% = 3.97$ (*Lampiran*) yang berarti nilai F hitung sebesar $56.031 > F_{tabel}$ dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $0,05$ artinya apabila pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama dalam keadaan sudah baik maka berdampak baik juga kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan Manilaneti, P. N. (2011) yang menyatakan peningkatan kemampuan karyawan dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat disesuaikan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh jabatan yang diinginkan berdasar rencana pengembangan karir yang ditetapkan. Munthe, S. (2015) menyatakan impinan perlu memberikan pengarah dan koordinasi yang baik kepada bawahan melalui pemahaman tentang pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Begitu juga dengan Sedarmayanti (2010) yang menyatakan pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan

sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap. Dengan dilaksanakannya pelatihan diharapkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan baik mengenai pengetahuan maupun keterampilan serta sikap dapat meningkatkan sesuai yang diinginkan oleh organisasi/perusahaan. pelatihan yang dilaksanakan di perusahaan berinovasi sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Disiplin harus lebih ditingkatkan dan pengembangan karir harus diperhatikan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan dari analisis data dan pembahasan tersebut. Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Medan dikarenakan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Medan.
2. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Medan dikarenakan nilai Sig $0,124 > \alpha 0,05$ sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan perusahaan tidak ada kaitannya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Medan.
3. Variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Medan dikarenakan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Medan.

B. Saran

Adapun saran saran yang peneliti ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk dipikirkan dan diharapkan akan diterapkan pada PT. Railink Medan antara lain sebagai berikut:

1. Dari analisis jelas terlihat bahwa PT. Ralink harus meningkatkan pelatihan kerja untuk karyawan karena dari hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linear berganda dan uji hipotesis t.
2. Untuk lebih meningkatkan kualitas pelatihan secara lebih baik, pimpinan perlu memberikan pengarahan dan koordinasi yang baik kepada bawahan melalui pemahaman tentang pentingnya pelatihan dalam bekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A. (2018). Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(01), 20–24.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Ed. Rev. 2). PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Jakarta Indeks.
- Faustyna. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1–9.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ketu). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isyanto. (2013). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Excel Utama Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(3).
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), pp. 34–53.
- Juliandi, A. (2015). *Metode Penelitian Bisnis* (UMSU PERS, ed.). Medan.
- Juliansyah, N. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Manilaneti, P. N. (2011). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Human Resource Area 09 PT.Telekomunikasi Indonesia, TBK, Bandung)* (Institut Manajemen Telkom). Retrieved from <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/14356/pengaruh-pengembangan-karir-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-studi-pada-human-resource-area-09-pt-telekomunikasi-indonesia-tbk-bandung-.html>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Munthe, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 15(2), 191–200.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Nurzaman, N. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung (Universitas Pasundan Bandung). Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/3841/>
- Rivai, H. V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, Vol. 2 No., p. 6.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.982>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparno, E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.