

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
MOBILITAS PENDUDUK ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

SITI SALWA NABILA

NPM: 1902120088



**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI SALWA NABILA
NPM : 1902120088

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
MOBILITAS PENDUDUK ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.
NIK: 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M
(Hons), M.M.
NIK: 19870913 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Latanizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

Program : Sarjana S-1

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI SALWA NABILA

NPM : 1902120088

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
MOBILITAS PENDUDUK ACEH**

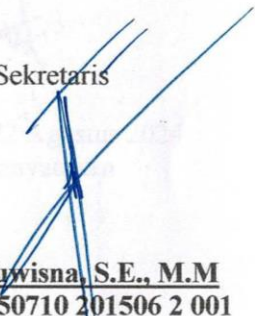
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 14 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Anggota


Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota


Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M
(Hons), M.M.
NIK: 19870913 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”



Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Yang Menyatakan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Siti Salwa Nabila**

NPM : 1902120088

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 22 Agustus 2024

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



[Signature]
Siti Salwa Nabila

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh"**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Tarmizi, S.Sos dan Ibunda Nurfitriana, serta seluruh keluarga saya yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dan pengorbanan moral serta material yang tidak terkira.
2. Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si. selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si. dan ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Seluruh dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Seluruh teman-teman yang selalu mendukung saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 12 Juli 2024

Penulis

Siti Salwa Nabila
NPM: 1902120088

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	10
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	10
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	16
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	17
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Kepuasan Kerja	17
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	17
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.2 Pelatihan Kerja	21
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	21
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja.....	21
2.1.2.3 Indikator Pelatihan Kerja	23
2.1.3 Budaya Organisasi.....	24
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	24
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	25
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	26
2.1.4 Pengembangan Karir	27
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	27
2.1.4.2 Tahapan Pengembangan Karir	28
2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir	29
2.1.5 Kompetensi.....	31
2.1.5.1 Pengertian Kompetensi	31
2.1.5.2 Tingkatan Dalam Kompetensi	31
2.1.5.3 Indikator Kompetensi.....	33
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	34
2.3 Penelitian Sebelumnya	36
2.4 Kerangka Pemikiran	37
2.5 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	40

3.1 Desain Penelitian	40
3.1.1 Jenis Penelitian	40
3.1.2 Horizon Waktu	40
3.1.3 Unit Analisis	41
3.2 Populasi dan Sampel.....	41
3.2.1 Populasi	41
3.2.2 Sampel	41
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	44
3.5 Teknik Analisis Data	45
3.6 Pengujian Data.....	46
3.6.1 Uji Validitas.....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.7 Uji Hipotesis	49
3.7.1 Uji-t (Parsial).....	49
3.7.2 Uji-F (Simultan)	49
3.7.3 Uji-R ² (Determinasi)	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.2 Hasil Penelitian.....	55
4.2.1 Karakteristik Responden	55
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	57
4.2.3 Pengujian Data.....	60
4.2.4 Uji Hipotesis.....	64
4.3 Pembahasan	66
4.4 Implikasi Hasil.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	75
DAFTAR LAMPIRAN	vii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	36
Tabel 3.1 Horizon Waktu	40
Tabel 3.2 Rincian Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh .	41
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert	44
Tabel 3.4 Definisi dan Operasional Variabel	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja	56
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	58
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir	59
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.13 Hasil Uji-t (Parsial)	64
Tabel 4.14 Hasil Uji-F (Simultan)	65
Tabel 4.15 Hasil Uji R ² (Determinasi)	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	79
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian	82
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	83
Lampiran 4 Distribusi Frekuensi.....	84
Lampiran 5 Uji Validitas.....	85
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	86
Lampiran 7 Uji Normalitas	87
Lampiran 8 Uji Heterokedastisitas	88
Lampiran 9 Koefisiensi	89
Lampiran 10 Anova.....	90
Lampiran 11 Uji Determinasi.....	91

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
MOBILITAS PENDUDUK ACEH**

SITI SALWA NABILA
NPM: 1902120088

Pembimbing 1 : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.

Pembimbing 2 : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif jenis asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, namun variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara secara simultan variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE,
CAREER DEVELOPMENT, AND COMPETENCIES ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AT THE ACEH MANPOWER AND POPULATION
MOBILITY OFFICE**

SITI SALWA NABILA

SN: 1902120088

Supervisor : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.

Co-Supervisor : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M.

ABSTRACT

This research was conducted at the Aceh Manpower and Population Mobility Service using associative quantitative research methods with a sample size of 62 respondents using multiple linear regression analysis. The aim of this research is to test and analyze the influence of job training, organizational culture, career development and competency variables on employee job satisfaction. The research results show that partially the job training variable has a positive effect on employee job satisfaction, but the organizational culture, career development and competency variables have a negative effect on employee job satisfaction. Meanwhile, simultaneously the variables of job training, organizational culture, career development and competency have a positive effect on employee job satisfaction.

Keywords: Job Training, Organizational Culture, Career Development, Competency, and Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi. Beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi (Putri dkk, 2023; Hambut dan Prayekti, 2023; Sitompul dkk, 2021; Aritonang dkk, 2019; Rohmah, 2020).

Pelatihan didefinisikan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Mon & Mulyadi, 2021). Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh, peneliti menemukan indikasi yaitu rendahnya tingkat kepuasan kerja di kalangan pegawai. Salah satu penyebabnya adalah karena faktor pelatihan. Responden menyatakan bahwa pelatihan kerja yang disediakan kurang efektif dan tidak merata, sehingga pegawai tidak mendapatkan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi (Putri dkk,

2023). Budaya organisasi juga salah satu faktor yang menyebabkan rendahkan kepuasan

kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada menyatakan bahwa budaya organisasi pada dinas belum sepenuhnya kondusif, dengan nilai dan keyakinan yang belum mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini seharusnya dibenahi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh demi tercapainya budaya organisasi yang baik.

Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi melalui jalur karir yang telah ditetapkan (Rohmah, 2020). Pengembangan karir juga salah satu faktor yang menyebabkan rendahkan kepuasan kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai menunjukkan bahwa jalur pengembangan karir yang tidak jelas dan terbatas menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai dan tidak memiliki prospek masa depan yang cerah dalam organisasi. Seharusnya pihak organisasi harus memiliki perencanaan yang baik supaya pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh memiliki jenjang karir yang bagus.

Kompetensi merupakan tuntutan sebuah perusahaan untuk menjadikan karyawan bisa diandalkan diandalkan untuk menjadi seorang pemimpin dan juga karyawan yang berkualitas (Rohmah, 2020). Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan rendahkan kepuasan kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai menyatakan bahwa tingkat kompetensi pegawai cukup rendah. Hal itu disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan karir, mengurangi efektivitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk menguji kembali pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh karena peneliti menemukan beberapa masalah setelah melakukan wawancara dengan salah satu pegawai seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil dari penelitian dapat digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam merumuskan kebijakan baru yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan gambaran komprehensif dari hasil penelitian ini. Diharapkan hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan strategi peningkatan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial?

4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja

pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan kebijakan serta program pelatihan kerja, pengembangan karier, dan budaya organisasi yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, manajemen dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Pegawai akan mendapatkan wawasan tentang pentingnya pelatihan kerja dan pengembangan karier dalam meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja, sehingga mereka lebih termotivasi dan merasa dihargai dalam organisasi.
4. Implementasi hasil penelitian dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan harmonis, meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai, serta mengurangi konflik internal.
5. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

6. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik yang sama atau melakukan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga membuka peluang untuk pengembangan studi lebih lanjut.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang luas dan signifikan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pegawai, serta komunitas akademis yang lebih luas.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dikarenakan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, dan ilmu pengetahuan, maka penelitian ini hanya difokuskan kepada pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor-faktor pendorong meningkatnya kerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kerja organisasi (Rohmah, 2020). Menurut Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sesama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Sinanbela (2016:302) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang di hasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang di dukung oleh hal hal yang dari luar darinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2001) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Ini merujuk pada karakteristik intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tingkat kesulitan, variasi tugas, otonomi, dan rasa pencapaian yang dirasakan ketika menyelesaikan tugas.

2. Gaji

Faktor ini mencakup kompensasi yang diterima oleh karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang adil dan sesuai dengan kontribusi dan nilai pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Penilaian

Persepsi karyawan terhadap cara mereka dinilai dan diakui atas kinerja mereka dapat memengaruhi kepuasan kerja. Umpan balik yang jelas, konsisten, dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

4. Rekan-rekan Kerja Sejawat yang Menunjang

Hubungan antar-rekan kerja yang positif, dukungan sosial, dan kerjasama tim dapat meningkatkan kepuasan kerja. Interaksi yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung.

5. Kondisi Kerja yang Menunjang

Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, keamanan, dan kesehatan kerja merupakan kondisi-kondisi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja ada lima (Widiyanto & Darmawan, 2019).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Ini mencakup sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan, makna, dan kepuasan kepada karyawan. Aspek ini menilai bagaimana perasaan karyawan terhadap tugas-tugas mereka dan apakah pekerjaan tersebut memenuhi aspirasi dan harapan mereka.

2. Hubungan antara Manusia dan Rekan Kerja

Indikator ini menilai kualitas interaksi sosial di tempat kerja, termasuk kerjasama, komunikasi, dan dukungan antar rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan suportif antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

3. Gaji

Ini merujuk pada kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan gaji yang mereka terima dibandingkan dengan pekerjaan mereka dan standar industri.

4. Promosi

Kesempatan untuk pengembangan karir dan kenaikan jabatan juga menjadi indikator kepuasan kerja. Karyawan yang melihat peluang untuk maju dan berkembang dalam organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

5. Pengawasan

Ini mencakup kualitas kepemimpinan dan manajemen yang diterima karyawan. Pengawasan yang efektif, adil, dan mendukung dapat

meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat karyawan merasa dihargai dan dipandu dengan baik dalam pekerjaan mereka.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan pada dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Mon & Mulyadi, 2021). Pelatihan adalah suatu wadah dalam mengembangkan keterampilan diluar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat (Haki, 2021). Menurut Wibowo (2019) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan dari pelatihan yang ingin dicapai menurut Nasution (1994) adalah sebagai berikut.

1. Memperbaiki Moral Kerja Karyawan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya etika dan nilai-nilai kerja yang tinggi di antara karyawan. Ini mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan dedikasi terhadap pekerjaan.

2. Melaksanakan Pekerjaan Lebih Baik

Fokus dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan

lebih efisien dan efektif. Ini termasuk pemahaman yang lebih mendalam tentang proses kerja, teknik-teknik terbaru, dan penggunaan alat-alat atau sistem yang diperlukan.

3. Memelihara/Merawat Mesin-Mesin atau Peralatan Produksi Lebih Baik

Karyawan diberikan pelatihan yang spesifik tentang cara merawat dan memelihara peralatan produksi dengan baik. Ini mencakup pemahaman tentang pemeliharaan preventif, penanganan masalah kecil, dan pencegahan kerusakan yang dapat mengganggu produktivitas.

4. Menekan Pemborosan Pemakaian Bahan Baku

Pelatihan bertujuan untuk mengajarkan karyawan tentang praktik-praktik hemat dan efisien dalam penggunaan bahan baku dan sumber daya lainnya. Ini dapat meliputi teknik-teknik penghematan, pengelolaan limbah, dan pengoptimalan penggunaan sumber daya.

5. Menekan Angka Kecelakaan Kerja dengan Bekerja Lebih Hati-hati

Karyawan diberikan pemahaman yang lebih baik tentang keamanan kerja dan praktik-praktik yang aman dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini termasuk pelatihan tentang penggunaan alat pelindung diri, pencegahan kecelakaan, dan respons terhadap situasi darurat.

6. Mengurangi Pengawasan yang Tidak Perlu dan Mendorong Karyawan untuk Bekerja Lebih Mandiri

Pelatihan dirancang untuk meningkatkan otonomi dan kemandirian karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini mencakup

pengembangan keterampilan pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan inisiatif dalam bekerja tanpa pengawasan langsung.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka terdapat indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Adapun indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut.

1. Instruktur

Instruktur adalah individu yang memfasilitasi pelatihan. Indikator ini mencakup kompetensi, pengalaman, dan kemampuan mengajar dari instruktur. Instruktur yang efektif mampu menyampaikan materi dengan jelas, memotivasi peserta, dan menjawab pertanyaan dengan baik.

2. Peserta

Peserta adalah individu yang mengikuti pelatihan. Indikator ini mencakup keterlibatan, partisipasi aktif, dan respons peserta terhadap pelatihan. Peserta yang antusias dan terlibat secara aktif biasanya mendapatkan lebih banyak manfaat dari pelatihan.

3. Materi

Materi adalah konten yang disampaikan selama pelatihan. Indikator ini mencakup relevansi, kelengkapan, dan keakuratan materi yang disampaikan. Materi yang berkualitas harus sesuai dengan kebutuhan peserta dan tujuan pelatihan serta diperbarui sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang terkait.

4. Metode

Metode adalah cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan pelatihan. Indikator ini mencakup variasi metode (misalnya, ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, praktek langsung) dan efektivitas masing-masing metode dalam membantu peserta memahami dan mengaplikasikan materi.

5. Tujuan

Tujuan adalah hasil atau pencapaian yang diharapkan dari pelatihan. Indikator ini mencakup kejelasan dan realisme tujuan yang ditetapkan serta sejauh mana tujuan tersebut dapat dicapai oleh peserta setelah pelatihan selesai. Tujuan yang jelas dan spesifik membantu dalam merancang pelatihan yang terfokus dan terukur.

6. Sasaran

Sasaran adalah kelompok atau individu yang menjadi target pelatihan. Indikator ini mencakup kejelasan mengenai siapa yang membutuhkan pelatihan dan bagaimana pelatihan tersebut dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik sasaran tersebut. Sasaran yang terdefinisi dengan baik memastikan bahwa pelatihan relevan dan bermanfaat bagi peserta yang dituju.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi (Putri dkk,

2023). Ini mengekspresikan karakter organisasi yang berbeda dengan menggabungkan cara karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Krisnaldy dkk, 2019) budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi membentuk identitas dan citra organisasi, dan hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kapasitas organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan (Faeni dkk, 2019).

2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya menurut Ndraha (1997) mencakup beragam aspek yang penting bagi suatu masyarakat. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Sebagai Identitas dan Citra Suatu Masyarakat

Budaya mencerminkan identitas suatu masyarakat yang terbentuk dari faktor-faktor seperti sejarah, politik, ekonomi, dan sistem sosial yang berlaku.

2. Sebagai Pengikat Suatu Masyarakat

Budaya memainkan peran penting dalam mengikat seluruh anggota masyarakat melalui kebersamaan.

3. Sebagai Sumber Inspirasi, Kebanggaan, dan Sumber Daya

Budaya bukan hanya merupakan sumber inspirasi dan kebanggaan, tetapi juga merupakan sumber daya yang berharga. Ini juga merupakan kekuatan penggerak yang dinamis yang terbentuk melalui proses belajar mengajar.

4. Sebagai Kemampuan untuk Membentuk Nilai Tambah

Budaya terkait erat dengan nilai tambah organisasi atau masyarakat.

5. Sebagai Pola Perilaku

Budaya mengandung norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.

6. Sebagai Warisan

Budaya diajarkan dan disosialisasikan kepada generasi berikutnya untuk mempertahankan warisan tersebut.

7. Sebagai Substitusi Formalisasi

Budaya dapat berperan sebagai pengganti formalisasi dalam beberapa konteks.

8. Sebagai Mekanisme Adaptasi Terhadap Perubahan

Budaya membantu masyarakat untuk beradaptasi terhadap perubahan dengan mempertahankan nilai-nilai yang relevan sambil menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah.

9. Sebagai Proses yang Menjadikan Bangsa Kongruen dengan Negara

Budaya membantu membentuk identitas nasional yang memungkinkan terbentuknya negara bangsa.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Ada beberapa indikator dari budaya organisasi (Nguyen dkk, 2020).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Inovatif

Budaya perusahaan yang inovatif adalah budaya yang mendorong kreativitas dan pengembangan ide-ide baru, sambil memiliki kesadaran yang cangguh terhadap potensi bahaya atau risiko yang mungkin timbul dari inovasi tersebut.

2. Orientasi pada Hasil

Budaya yang berorientasi pada hasil menekankan pencapaian tujuan dan target tertentu. Organisasi dengan budaya ini fokus pada kinerja, kesuksesan, dan pencapaian hasil yang diharapkan.

3. Berorientasi pada Tim

Budaya yang berorientasi pada tim menunjukkan dedikasi organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan. Organisasi dengan budaya ini memahami pentingnya keseimbangan antara tujuan perusahaan dan tuntutan karyawan.

4. Berorientasi pada Detail

Budaya yang berorientasi pada detail menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan benar, melaksanakan prosedur kerja secara efektif, dan mencapai hasil sesuai dengan norma yang ditetapkan. Fokus pada detail adalah kunci untuk mencapai efisiensi dan akurasi dalam pekerjaan.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dengan jalur karir yang telah ditetapkan suatu Perusahaan (Rohmah, 2020). Menurut Harras dkk (2020) pengembangan karir bisa dikatakan

sebagai bentuk memperbesar tanggungjawab seseorang. Pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai menurut Kadarisan (Aritonang dkk, 2019).

2.1.4.2 Tahapan Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2004:416), tahapan pengembangan karir dapat dibagi menjadi tiga tahap. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Tahap Awal

Tahap ini adalah fase awal dalam pengembangan karir seseorang. Pada tahap ini, individu biasanya memasuki dunia kerja dan mulai membangun dasar-dasar karir mereka. Mereka mungkin berfokus pada memperoleh keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk maju ke tahap selanjutnya dalam karir mereka. Pada tahap ini, individu juga mungkin melakukan eksplorasi terhadap berbagai bidang pekerjaan dan menemukan minat dan keahlian mereka.

2. Tahap Pertengahan

Tahap ini menandai periode di mana individu telah menetapkan arah karir mereka dan mulai mengejar tujuan jangka panjang. Mereka mungkin telah mencapai posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi mereka dan sedang berusaha untuk memperluas keterampilan dan pengalaman mereka dalam bidang tertentu. Pada tahap ini, individu juga

mungkin mulai mempertimbangkan jalur karir yang lebih spesifik atau mengembangkan keahlian khusus.

3. Tahap Akhir

Tahap ini adalah tahap di mana individu mencapai puncak karir mereka atau mendekati masa pensiun. Mereka mungkin telah mencapai posisi kepemimpinan atau keberhasilan yang signifikan dalam bidang mereka. Pada tahap ini, individu mungkin mulai mempertimbangkan rencana pensiun atau mencari cara untuk memberikan kontribusi yang berkelanjutan dalam bidang mereka sebelum pensiun.

2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir ada lima menurut Handoko (Kudsi dkk, 2018). Berikut adalah penjelasan masing-masing indikator tersebut.

1. Prestasi Kerja

Mengacu pada pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi atau bahkan melampaui target yang ditetapkan, serta memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan.

2. Kesetiaan Organisasional

Kesetiaan ini mencerminkan komitmen dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Indikator ini dapat dilihat dari masa kerja yang panjang, rendahnya tingkat turnover, dan partisipasi aktif karyawan dalam berbagai

kegiatan organisasi, yang menunjukkan dukungan mereka terhadap visi dan misi perusahaan.

3. Mentor dan Sponsor

Adanya figur mentor dan sponsor dalam perusahaan yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan. Mentor membantu dalam pengembangan pribadi dan profesional, sementara sponsor berperan aktif dalam mempromosikan karyawan untuk mendapatkan peluang karir yang lebih baik.

4. Kesempatan untuk Tumbuh

Peluang yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan karir mereka. Ini mencakup program pelatihan, pendidikan lanjutan, sertifikasi, serta kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang dan lintas fungsi yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan yang diberikan oleh manajemen dalam bentuk umpan balik yang konstruktif, pembinaan, dan dorongan untuk pengembangan karir. Manajemen yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan dan membantu mereka mencapai tujuan karir mereka.

2.1.5 Kompetensi

2.1.5.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan tuntutan sebuah perusahaan untuk menjadikan karyawan bisa di andalkan untuk menjadi seorang pemimpin dan karyawan yang berkualitas (Rohmah, 2020). Menurut Busro (2018:26) kompetensi adalah segala sesuatu yang di miliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki. Menurut Mulyasa (2017:26) kompetensi adalah performa atau perbuatan yang rasional karena mempunyai arah atau tujuan, sedangkan performa merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya di amati saja, tetapi meliputi sesuatu yang lebih jauh atau bisa menembus sesuatu yang tidak kasatmata.

2.1.5.2 Tingkatan Dalam Kompetensi

Ada tiga tingkatan kompetensi menurut Spencer dan Spencer (Wibowo, 2007:96). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. *Behavioral Tools*

Ini merujuk pada alat-alat perilaku yang digunakan individu dalam konteks tertentu. Dalam tingkatan ini, terdapat dua sub-kategori, yaitu:

a. *Knowledge* (Pengetahuan)

Ini mencakup informasi yang dimiliki dan digunakan oleh individu dalam bidang tertentu. Contohnya, perbedaan pengetahuan antara seorang akuntan senior dan junior.

b. *Skill* (Keterampilan)

Ini adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu dengan baik. Contohnya, kemampuan dalam melakukan wawancara dengan efektif atau kemampuan dalam menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

Ini merujuk pada atribut-atribut yang berkaitan dengan citra atau identitas seseorang. Dalam tingkatan ini, terdapat dua sub-kategori, yaitu:

a. *Social Role* (Peran Sosial)

Ini mencakup pola perilaku individu yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi di mana individu tersebut terlibat.

b. *Self-Image* (Pandangan Diri)

Ini adalah pandangan individu terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga diri.

3. *Personal Characteristics*

Ini merujuk pada karakteristik personal atau sifat-sifat individu. Dalam tingkatan ini, terdapat dua sub-kategori, yaitu:

a. *Traits* (Ciri-ciri)

Ini mencakup aspek-aspek tipikal dari perilaku individu. Contohnya, menjadi seorang pendengar yang baik.

b. *Motive* (Motivasi)

Ini adalah apa yang mendorong perilaku individu dalam bidang tertentu, seperti motivasi untuk mencapai prestasi, afiliasi, atau kekuasaan.

2.1.5.3 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu organisasi, menurut Mulyasa (2017:62) indikator-indikator kompetensi adalah sebagai berikut.

1. Pengetahuan

Pengetahuan dasar yang di miliki, dalam bidang yang di miliki untuk mengetahui cara indentifikasi terhadap kebutuhan sesuai dengan yang ada di perusahaan dan untuk cara mengetahui kualitas terhadap karyawan.

2. Pemahaman

Pemahaman adalah seorang karywan harus mempunyai pemahaman terhadap pembelajaran yang di berikan oleh suatu perusahaan sebgai bekal untuk menjadikan karyawan semakin lebih optimal terhadap suatu pekerjaanya.

3. Kemampuan

Kemampuan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas yang di atau pekerjaan yang di berikan perusahaan yang di bebaskan kepada karyawan.

4. Nilai

Standar perilaku pada karywan dalam melakukan pekerjaan melaksanakan tugas jujur keterbukaan dalam bekerja.

5. Sikap

Sikap yaitu perasaan senang dan tidak senang atau reaksi terhadap sesuatu yang datang dari perusahaan yang akan menimbulkan sikap akan berubah terhadap kinerja pada karyawan.

6. Minat

Keinginan berhasil pada pekerjaan sekarang tugas-tugas di masa yang akan datang seorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan melakukan aktifitas dalam bekerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, pelatihan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pelatihan kerja yang efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya, yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, pelatihan kerja menunjukkan bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

2.2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang positif, seperti budaya yang mendukung kerjasama, inovasi, dan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena nilai-nilai dan kepercayaan mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan atasan dalam budaya organisasi yang positif meningkatkan rasa kebersamaan dan kepuasan kerja.

2.2.3 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, pengembangan karir berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, serta mencapai tujuan karir mereka. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang dan maju dalam organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh perasaan dihargai dan didukung oleh organisasi dalam mencapai aspirasi karir mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

2.2.4 Hubungan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, kompetensi karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Karyawan

yang memiliki kompetensi yang baik merasa lebih percaya diri dan mampu menjalankan tugas dengan efektif. Kompetensi yang baik juga mengurangi tingkat stres dalam pekerjaan, karena karyawan merasa mampu mengatasi tantangan yang dihadapi. Selain itu, organisasi yang berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Karyawan yang merasa kompeten dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang menjadi landasan dalam membuat penelitian ini meliputi berbagai penelitian yang meneliti tentang variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi serta pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai. Berikut adalah ringkasan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

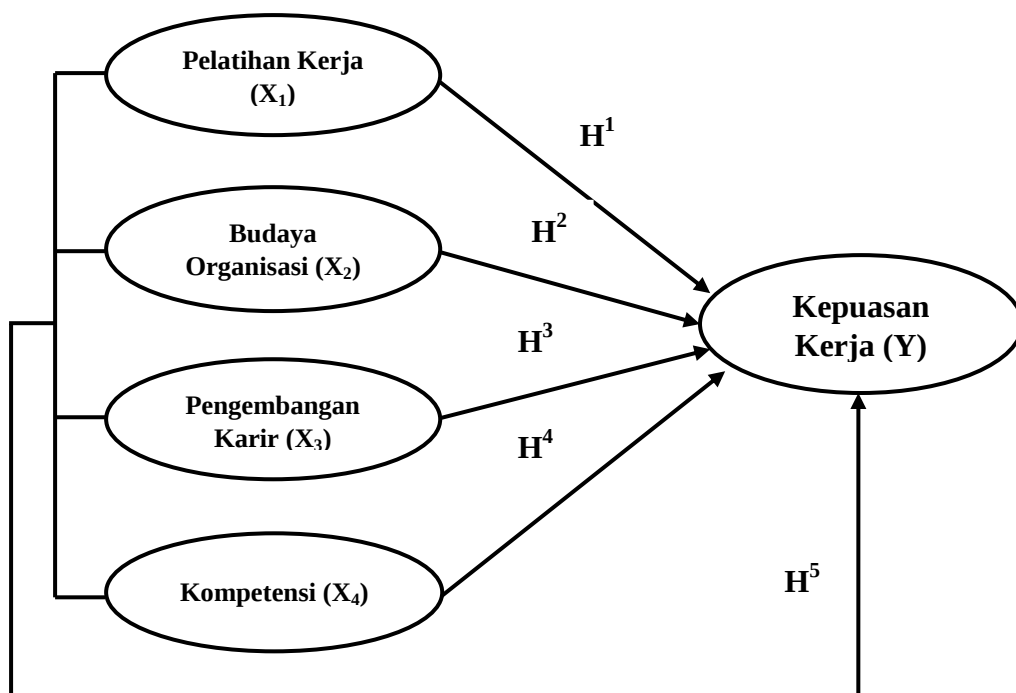
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM) (Putri dkk, 2023)	Kuantitatif, Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	Tidak menggunakan variabel pelatihan kerja dan kompetensi.	Menggunakan variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.
2	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan	Kuantitatif, Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif	Tidak menggunakan variabel pelatihan kerja	Menggunakan variabel budaya organisasi, pengembangan

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Hambut dan Prayekti, 2023)		dan signifikan variabel pengembangan karir dan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	dan kompetensi.	karir, dan kepuasan kerja.
3	Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sinar Jernih Suksesindo (Sitompul dkk, 2021)	Kuantitatif, Asosiatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan kompetensi.	Menggunakan variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.
4	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro (Aritonang dkk, 2019)	Kuantitatif, Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Tidak menggunakan variabel pelatihan, budaya organisasi, dan kompetensi.	Menggunakan variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja.
5	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang (Rohmah, 2020)	Kuantitatif, Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara simultan.	Tidak menggunakan variabel pelatihan dan budaya organisasi.	Menggunakan variabel pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoretis dari penelitian sebelumnya, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui gambar 2.1.



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial.

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial.
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara parsial.
5. Pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Dari segi tingkat eksplanasi, penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) metode asosiatif adalah metode penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1.2 Horizon Waktu

Horizon waktu penelitian ini dilakukan adalah mulai dari Maret 2024 s.d. Selesai dengan menggunakan studi *cross-sectional*, yaitu studi yang dilakukan dalam satu waktu tertentu. Adapun rincian kegiatan selama rentang waktu tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Horizon Waktu

No	Kegiatan Penelitian	Maret	April	Mei	Juni-Juli	Agustus
1	Riset Awal					
2	Pengajuan Judul					
3	Acc Judul					
4	Pembuatan Proposal					
5	Seminar Proposal					
6	Pengumpulan Data					
7	Analisis Data					
8	Pembuatan Skripsi					
9	Sidang					

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis adalah tempat dimana peneliti mengumpulkan data yang akan digunakan untuk penelitian. Adapun unit analisis penelitian ini adalah di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Ferdinand (2014) populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti sehingga populasi ini dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dengan jumlah keseluruhan adalah 246 orang yang terdiri dari 160 orang PNS dan 86 orang pegawai kontrak.

Tabel 3.2 Rincian Pegawai PNS dan Sampel

No	Bidang	Pegawai PNS	Sampel
1	Sekretariat	40 Orang	15 Orang
2	Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	17 Orang	7 Orang
3	Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi	22 Orang	9 Orang
4	Pengembangan Kawasan Transmigrasi	23 Orang	9 Orang
5	Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja	20 Orang	8 Orang
6	Pengawasan Ketenagakerjaan	38 Orang	14 Orang
Total		160 Orang	62 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

3.2.2 Sampel

Menurut Ferdinand (2014) sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini

menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan dalam mengambil sampel untuk penelitian ini adalah sampel penelitian hanya dikhususkan untuk PNS.

Dalam menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2019) rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel.

N = Jumlah populasi.

e = *Margin of Error*, dalam penelitian ini menggunakan 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mewakili jumlah populasi adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \frac{160}{1 + 160(10\%)^2} \\ n &= \frac{160}{1 + 160(0,1)^2} \\ n &= \frac{160}{1 + 160(0,01)} \\ n &= \frac{160}{1 + 1,6} \\ n &= \frac{160}{2,6} \\ n &= 61,54 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $n = 61,54$. Menurut Sugiyono (2019:143) pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas. Berdasarkan hasil perhitungan dan pendapat Sugiyono (2019:143) maka jumlah sampel dalam penelitian ini sekurang-kurangnya adalah sebanyak 62 responden agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data dalam penelitian bisa berupa orang, instansi, dokumen, atau objek. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Sugiyono (2019) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber data, yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2019) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh yang akan menjadi sampel penelitian akan diberikan kuesioner oleh peneliti.

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2019) adalah skala yang digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun tingkatan dalam skala *likert* adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Adapun definisi dan operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4 Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja Y	Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sesama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Sutrisno, 2017:74)	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Hubungan antara Manusia dan Rekan Kerja 3. Gaji 4. Promosi 5. Pengawasan (Widiyanto & Darmawan, 2019)	<i>Likert</i>
2	Pelatihan X ₁	Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan pada dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. (Mon & Mulyadi, 2021)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran (Mangkunegara, 2017)	<i>Likert</i>
3	Budaya Organisasi X ₂	Kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi. (Putri dkk, 2023)	1. Inovatif 2. Orientasi pada Hasil 3. Berorientasi pada Tim 4. Berorientasi pada Detail (Nguyen dkk, 2020)	<i>Likert</i>
4	Pengembangan	Suatu proses peningkatan	1. Prestasi Kerja	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	Karir X_3	status seseorang dalam suatu organisasi dengan jalur karir yang telah ditetapkan suatu perusahaan. (Rohmah, 2020)	2. Kesetiaan Organisasional 3. Mentor dan Sponsor 4. Kesempatan untuk Tumbuh 5. Dukungan Manajemen (Handoko dalam Kudsi dkk, 2018)	
5	Kompetensi X_4	Tuntutan sebuah perusahaan untuk menjadikan karyawan bisa di andalkan untuk menjadi seorang pemimpin dan karyawan yang berkualitas. (Rohmah, 2020)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat (Mulyasa, 2017:62)	<i>Likert</i>

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan regresi linier berganda. Regresi dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial dan secara simultan. Regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = f (X_1, X_2, X_3) \dots\dots\dots$$

(1)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots$$

(2)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (terikat)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi dari variabel X

X = Variabel independen (bebas)

e = Standar error

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak layak untuk digunakan sebagai alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama menurut Jogiyanto (Nasution, 2023:46).

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi apakah model tersebut menyimpang dari asumsi klasik atau tidak sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi data panel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun penjelasan dari ketiga pengujian tersebut adalah sebagai berikut.

3.6.1 Uji Validitas

Valid berarti suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Cara melakukan uji validitas adalah dengan melihat nilai signifikansi dari setiap pertanyaan. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 atau di bawah 5%, maka hasil uji validitas disebut valid.

Selain itu, menurut Sugiyono (2019) cara melakukan uji validitas adalah dengan memenuhi berikut. Jika ≥ 0.30 , maka item-item pertanyaan dari kuesioner

adalah valid. Jika ≤ 0.30 , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid. Uji validitas dapat menggunakan rumus korelasi parsial.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Uji reliabilitas akan dianggap reliabel jika r alpha positif atau $> r$ tabel, namun apabila r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Sujerweni, 2014).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Hair dkk (2018:52) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden dan variabel dependen, atau kedua variabel. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan P-P Plot, yaitu dengan melihat pola plot dengan garis diagonal. Selama plot mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi normal.

Selain itu, uji normalitas data dapat dilakukan juga dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0.05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0.05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Hair dkk (2018:102) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka *Variance Inflating Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0.10 maka dapat dikatakan tidak memiliki multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi 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.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diukur dari nilai uji-F, uji-t, dan uji- R^2 . Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (satu per satu) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengetahui proporsi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen.

3.7.1 Uji-t (Parsial)

Menurut Ghazali (2018:98) uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji-t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel. Apabila nilai signifikansi di bawah 0.05 maka uji-t disebut berpengaruh, namun apabila sebaliknya, yaitu nilai signifikansi di atas 0.05 maka hasil uji-t disebut tidak berpengaruh. Selain dengan cara yang telah dijelaskan sebelumnya, uji-t dapat juga dapat dinilai dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung $< t$ tabel dan $\text{sig} > 0.05$, maka hasil uji-t disebut tidak berpengaruh. Jika t hitung $> t$ tabel dan $\text{sig} < 0.05$, maka hasil uji-t disebut berpengaruh.

3.7.2 Uji-F (Simultan)

Menurut Ghazali (2018:98) uji-F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji-F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel. Apabila nilai signifikansi di bawah 0.05

maka hasil uji-F disebut berpengaruh, namun apabila sebaliknya, yaitu nilai signifikansi di atas 0.05 maka hasil uji-F disebut tidak berpengaruh. Selain itu, uji-F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0.05$, maka hasil uji-F disebut tidak berpengaruh. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0.05$, maka hasil uji-F disebut berpengaruh.

3.7.3 Uji- R^2 (Determinasi)

Menurut Ghazali (2018:97) Uji- R^2 dalam digunakan untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Besarnya nilai R^2 berada diantara 0 dan 1. Semakin kecil nilai R^2 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin terbatas. Jika nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Latar Belakang

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah lembaga pemerintahan daerah yang berfungsi untuk menangani berbagai urusan terkait ketenagakerjaan dan mobilitas penduduk di Provinsi Aceh. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh memiliki jumlah pegawai sebanyak 246 orang yang terdiri dari 160 orang PNS dan 86 orang pegawai kontrak. Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terdiri dari Kepala Dinas, Kelompok Jabatan Fungsional, Sekretaris, dan beberapa bidang yang ada berada di bawah Kepala Dinas secara langsung.

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh memiliki beberapa fungsi utama yang meliputi pengembangan tenaga kerja, penempatan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta pengelolaan mobilitas penduduk. Dalam hal pengembangan tenaga kerja, Dinas ini menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja di Aceh. Selain itu, mereka menyediakan layanan penempatan kerja bagi pencari kerja dan membantu perusahaan dalam merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Perlindungan hak-hak pekerja juga menjadi fokus utama, dengan pengawasan ketat terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan untuk memastikan hak-hak tersebut terpenuhi. Di sisi lain, pengelolaan mobilitas penduduk

mencakup pengawasan dan manajemen pergerakan penduduk antar daerah serta penyediaan data dan informasi kependudukan yang akurat dan up-to-date. Lembaga ini juga menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, baik dari kalangan pemerintah maupun swasta, untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan pengelolaan kependudukan.

Tujuan utama dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing tinggi serta mengelola mobilitas penduduk dengan baik, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Aceh. Melalui program-program unggulan seperti pelatihan keterampilan kerja, layanan informasi pasar kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta penyuluhan dan pembinaan hak-hak pekerja, Dinas ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tertibnya mobilitas penduduk

B. Tugas dan Fungsi

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara umum mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian sesuai dengan peraturandan perundangan-undangan.

Adapun fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah sebagai berikut.

1. Pelaksanaan urusan Kesekretariatan dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;

2. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
3. Pelaksanaan tugas penyiapan rancangan peraturan dan produk hukum lainnya tentang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
4. Penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
5. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

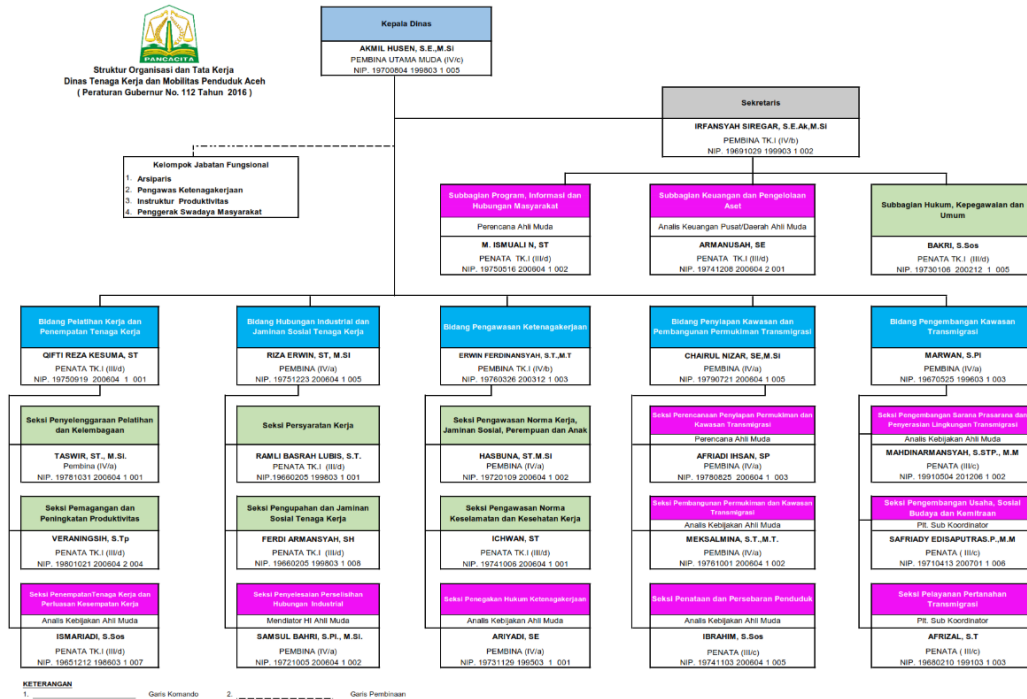
C. Visi dan Misi

VISI: Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif Maju, Mandiri dan Sejahtera

MISI:

1. Menciptakan tenaga kerja transmigrasi produktif dan mempunyai kompetensi kerja.
2. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
3. Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) transmigrasi dan penyebaran perpindahan penduduk yang seimbang antar kabupaten/kota.
5. Mengembangkan kapasitas masyarakat dan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan.
6. Mengembangkan desa transmigrasi produktif menuju desa maju dan mandiri.

D. Struktur Organisasi.



Sumber: www.disnakermobduk.acehprov.go.id

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terdiri dari Kepala Dinas merupakan yang tertinggi, selanjutnya ada kelompok Kelompok Jabatan Fungsional, Sekretaris, dan bidang-bidang yang ada di bawah secara langsung melalui Kepala Dinas. Adapun Kelompok Jabatan Fungsional membawahi lagi beberapa bagian, yaitu Arsiparis, Pengawas Ketenagakerjaan, Instruktur Produktivitas, dan Penggerak Swadaya Masyarakat. Sementara itu, sekretaris membawahi Subbagian Program, Informasi, dan Hubungan Masyarakat, Subbagian Keuangan dan Pengelolaan Aset, dan Subbagian Hukum, Kepegawaian, dan Umum. Sementara bidang-bidang yang berada langsung di bawah Kepala Dinas adalah Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga

Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi, dan Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Total responden dalam penelitian ini adalah 65 responden. Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden memuat informasi mengenai identitas pribadi dari mereka yang menjadi responden. Informasi ini penting untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang siapa mereka, meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir, dan lama berkerja. Karakteristik responden penting untuk dilakukan untuk memberikan gambaran yang ingin diketahui mengenai keadaan diri responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 54,8% (34 orang). Sisanya adalah diisi oleh perempuan dengan jumlah 45,2% (28 orang). Ringkasannya dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	34	54,8
2	Perempuan	28	45,2
Jumlah		62	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Mayoritas responden untuk kategori umur dalam penelitian ini adalah berada dalam rentan umur 20-30 tahun sebanyak 31 orang responden (50%); selanjutnya diikuti oleh responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang responden (27,4%); dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia 41-60 tahun sebanyak 14 orang responden (22,6%). Ringkasannya dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	31	50
2	31-40 Tahun	17	27,4
3	41-60 Tahun	14	22,6
Jumlah		62	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Mayoritas responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir adalah lulusan sarjana dengan jumlah 48 orang responden (77,4%); selanjutnya diikuti dengan responden lulusan pascasarjana dengan jumlah 8 orang responden (12,9%); dan yang paling sedikit adalah responden lulusan diploma dengan jumlah 6 orang responden (9,7%). Ringkasannya dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	Diploma	6	9,7
2	Sarjana	48	77,4
3	Pascasarjana	8	12,9
Jumlah		62	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Mayoritas responden berdasarkan lama bekerja adalah responden yang sudah berkecimpung dalam bisnis selama 1-5 tahun dengan jumlah 34 orang responden (54,8%); selanjutnya diikuti responden yang sudah berkecimpung

dalam bisnis selama 6-10 tahun berjumlah 25 orang responden (40,3%); dan yang paling sedikit adalah responden yang sudah berkecimpung dalam bisnis selama lebih dari 10 tahun dengan jumlah 3 orang responden (4,8%). Ringkasannya dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

No	Status	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	34	54,8
2	6-10 Tahun	25	40,3
3	>10 Tahun	3	4,8
Jumlah		62	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan terhadap variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan itu sendiri	0	0	1	1,6	4	6,5	19	30,6	38	61,3	4,52
2	Hubungan antara manusia dan rekan kerja	0	0	0	0	0	0	14	22,6	48	77,4	4,77
3	Gaji	0	0	0	0	5	8,1	19	30,6	38	61,3	4,53
4	Promosi	0	0	0	0	6	9,7	17	27,4	39	62,9	4,53
5	Pengawasan	0	0	0	0	5	8,1	19	30,6	38	61,3	4,53
Nilai Rata-rata												4,58

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa indikator pertama dari variabel keberlangsungan usaha memperoleh nilai rata-rata 4,52; selanjutnya indikator kedua memperoleh nilai rata-rata 4,77; dan untuk indikator ketiga,

keempat, serta kelima memperoleh nilai 4,53. Adapun nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja adalah 4,58.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja

No	Pelatihan Kerja (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Instruktur	0	0	0	0	2	3,2	23	37,1	37	59,7	4,56
2	Peserta	0	0	0	0	3	4,8	22	35,5	37	59,7	4,55
3	Materi	0	0	0	0	1	1,5	26	41,9	35	56,5	4,55
4	Metode	0	0	0	0	0	0	28	45,2	34	54,8	4,55
5	Tujuan	0	0	0	0	2	3,2	23	37,1	37	59,7	4,56
6	Sasaran	0	0	0	0	0	0	26	41,9	36	58,1	4,58
Nilai Rata-rata												4,56

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa indikator pertama memperoleh nilai rata-rata 4,56; selanjutnya indikator kedua, ketiga, dan keempat memperoleh nilai rata-rata 4,55; selanjutnya indikator kelima memperoleh nilai rata-rata 4,56; dan terakhir, indikator keenam memperoleh nilai rata-rata 4,58. Adapun nilai rata-rata dari variabel pelatihan kerja adalah 4,56.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Inovatif	0	0	0	0	2	3,2	25	40,3	35	56,5	4,53
2	Orientasi pada hasil	0	0	0	0	0	0	18	29	44	71	4,71
3	Berorientasi pada tim	0	0	0	0	0	0	23	37,1	39	62,9	4,63
4	Berorientasi pada detail	0	0	0	0	0	0	19	30,6	43	69,4	4,69
Nilai Rata-rata												4,64

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa indikator pertama memperoleh nilai rata-rata 4,53; indikator kedua memperoleh nilai rata-rata 4,71; indikator ketiga memperoleh nilai rata-rata 4,63; dan indikator keempat memperoleh nilai rata-rata 4,69. Adapun nilai rata-rata dari variabel budaya organisasi adalah 4,64.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir (X3)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Prestasi kerja	0	0	0	0	1	1,6	20	32,3	41	66,1	4,65
2	Kesetiaan organisasional	0	0	0	0	0	0	14	22,6	48	77,4	4,77
3	Mentor dan sponsor	0	0	0	0	1	1,8	18	29	43	69,4	4,68
4	Kesempatan untuk tumbuh	0	0	0	0	2	3,2	17	27,4	43	69,4	4,66
5	Dukungan manajemen	0	0	0	0	2	3,2	22	35,5	38	61,3	4,58
Nilai Rata-rata												4,67

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa indikator pertama memperoleh nilai rata-rata 4,65; selanjutnya indikator kedua memperoleh nilai rata-rata 4,77; selanjutnya indikator ketiga memperoleh nilai rata-rata 4,68; selanjutnya indikator keempat memperoleh nilai rata-rata 4,66; terakhir indikator kelima memperoleh nilai rata-rata 4,58. Adapun nilai rata-rata dari variabel pengembangan karir adalah 4,67.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

No	Kompetensi (X4)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pengetahuan	0	0	0	0	0	0	15	24,2	47	75,8	4,76
2	Pemahaman	0	0	0	0	0	0	11	17,7	51	82,3	4,82
3	Kemampuan	0	0	0	0	0	0	11	17,7	51	82,3	4,82
4	Nilai	0	0	0	0	0	0	14	22,6	48	77,4	4,77
5	Sikap	0	0	0	0	0	0	13	21	49	79	4,79
6	Minat	0	0	0	0	0	0	9	14,5	53	85,5	4,85
Nilai Rata-rata												4,80

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa indikator pertama memperoleh nilai rata-rata 4,76; selanjutnya indikator kedua dan indikator ketiga memperoleh nilai rata-rata 4,82; selanjutnya indikator keempat memperoleh nilai rata-rata 4,77; selanjutnya indikator kelima memperoleh nilai rata-rata 4,79; dan terakhir, indikator keenam memperoleh nilai rata-rata 4,85. Adapun nilai rata-rata dari variabel kompetensi adalah 4,80.

4.2.3 Pengujian Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Variabel	Siginifikansi	Hasil Uji
Y.1	Kepuasan Kerja (Y)	0,000	Valid
Y.2		0,000	Valid
Y.3		0,000	Valid
Y.4		0,000	Valid
Y.5		0,000	Valid
X1.1	Pelatihan Kerja (X ₁)	0,000	Valid
X1.2		0,000	Valid
X1.3		0,000	Valid
X1.4		0,000	Valid
X1.5		0,000	Valid
X1.6		0,000	Valid
X2.1	Budaya Organisasi (X ₂)	0,000	Valid
X2.2		0,000	Valid
X2.3		0,000	Valid
X2.4		0,000	Valid
X3.1	Pengembangan Karir (X ₃)	0,000	Valid
X3.2		0,000	Valid
X3.3		0,000	Valid
X3.4		0,000	Valid
X3.5		0,000	Valid
X4.1	Kompetensi (X ₄)	0,000	Valid
X4.2		0,000	Valid
X4.3		0,000	Valid
X4.4		0,000	Valid
X4.5		0,000	Valid
X4.6		0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Bisa kita lihat pada tabel 4.8 yang merupakan hasil uji validitas, nilai signifikansi dari setiap pertanyaan di bawah 0,05. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 atau di bawah 5%, maka hasil uji validitas disebut valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.975	26

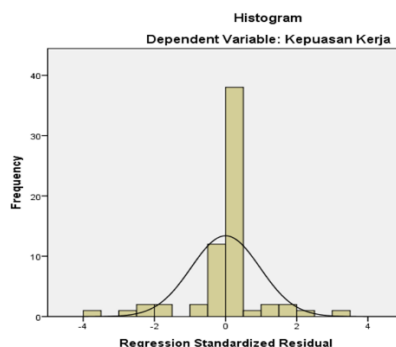
Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Bisa kita lihat pada tabel 4.11 yang merupakan hasil uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* adalah 0,975. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Berdasarkan tabel di atas maka uji reliabilitas dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* sebesar 0,975 lebih besar dari 0,60.

4.2.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 terdapat hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik Histogram. Apabila tampilan grafik histogram distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau condong ke kanan sehingga data dengan pola seperti ini memiliki distribusi normal. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar 4.2 berikut.



Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram

Bisa dilihat pada gambar di atas, tampilan grafik histogram distribusi data membentuk lonceng maka tersebut data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dapat dinilai dengan metode *tolerance* dan VIF. Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance* adalah jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun, jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka ini artinya terjadi multikolinearitas pada model regresi. Sementara pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka ini artinya tak terjadi multikolinearitas. Namun, jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka ini artinya terjadi multikolinearitas pada model regresi. Tabel 4.12 berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.532	2.484		.214	0.831		
	Pelatihan Kerja	0.491	0.153	0.544	3.213	0.002	0.167	5.983

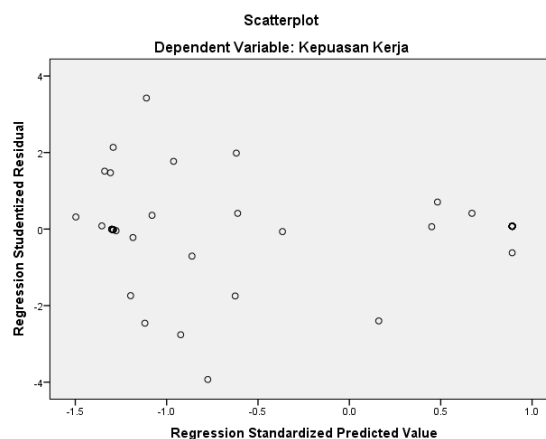
Budaya Organisasi	0.421	0.234	0.281	1.798	0.077	0.196	5.101
Pengembangan Karir	0.069	0.215	0.057	0.320	0.750	0.153	6.549
Kompetensi	-0.017	0.134	-0.014	-.127	0.899	0.400	2.500

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Pada tabel 4.12 bisa dilihat nilai dari *tolerance* adalah sebesar 0,167, sedangkan nilai VIF adalah sebesar 5,983. Oleh karena itu, multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Gambar 4.3 merupakan hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot*. Pada gambar tersebut terdapat tanda titik-titik (plot) yang menyebar. Selama plot tersebut menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol dan tidak membentuk pola tertentu, maka penelitian terbebas dari uji heteroskedastisitas.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji-t (Parsial)

Tabel 4.13 Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.532	2.484		.214	0.831		
	Pelatihan Kerja	0.491	0.153	0.544	3.213	0.002	0.167	5.983
	Budaya Organisasi	0.421	0.234	0.281	1.798	0.077	0.196	5.101
	Pengembangan Karir	0.069	0.215	0.057	0.320	0.750	0.153	6.549
	Kompetensi	-0.017	0.134	-0.014	-.127	0.899	0.400	2.500

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Tabel 4.13 merupakan hasil uji-t. Pada tabel tersebut bisa dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen bervariasi. Nilai tersebut sebesar 0,002 pada variabel pelatihan kerja; 0,077 pada variabel budaya organisasi, 0,750 pada variabel pengembangan karir dan 0,899 pada variabel kompetensi. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 maka uji-t berpengaruh. Artinya, secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dan

variabel budaya organisasi, pengembangan karir maupun variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Uji-F (Simultan)

Tabel 4.14 Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.682	4	79.671	37.124	0.000 ^b
	Residual	128.764	60	2.146		
	Total	447.446	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Tabel 4.14 merupakan hasil uji-F. Pada tabel tersebut bisa dilihat bahwa nilai signifikansi senilai 0,000. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 maka uji-F berpengaruh. Artinya, variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.

3. Uji R² (Determinasi)

Tabel 4.15 Hasil Uji R2 (Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.844 ^a	0.712	0.693	1.46495

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan Kerja, Budaya

Organisasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Tabel 4.15 merupakan hasil uji R^2 . Pada tabel tersebut bisa dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah senilai 0,693. Artinya 69,3% dari variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan variabel kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 30,7% dijelaskan oleh variabel lain.

4.3 Pembahasan

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.532	2.484		.214	0.831		
	Pelatihan Kerja	0.491	0.153	0.544	3.213	0.002	0.167	5.983
	Budaya Organisasi	0.421	0.234	0.281	1.798	0.077	0.196	5.101
	Pengembangan Karir	0.069	0.215	0.057	0.320	0.750	0.153	6.549
	Kompetensi	-0.017	0.134	-0.014	-.127	0.899	0.400	2.500

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Tabel 4.16 merupakan hasil dari regresi linear berganda. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan adalah nilai dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,532 + 0,491 + 0,421 + 0,069 + (-0,017) + 2,484$$

Berdasarkan persamaan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,532 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan variabel kompetensi memiliki hubungan yang positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,532. Apabila variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan variabel kompetensi miliki nilai nol, maka variabel kepuasan kerja akan bernilai 0,532.
2. Nilai koefisiensi variabel pelatihan kerja sebesar 0,491 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki hubungan positif dengan variabel kepuasan kerja sebesar 0,491. Apabila nilai variabel pelatihan kerja meningkat sebanyak 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,491 satuan.
3. Nilai koefisiensi variabel budaya organisasi sebesar 0,421 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan variabel kepuasan kerja sebesar 0,421. Apabila nilai variabel budaya organisasi meningkat sebanyak 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,421 satuan.
4. Nilai koefisiensi variabel pengembangan karir sebesar 0,069 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki hubungan positif dengan variabel kepuasan kerja sebesar 0,069. Apabila nilai variabel pengembangan karir meningkat sebanyak 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,069 satuan.

5. Nilai koefisiensi variabel kompetensi sebesar -0,017 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan negatif dengan variabel kepuasan kerja sebesar -0,017. Apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebanyak 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan turun sebesar -0,017 satuan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan beberapa temuan penting yang akan dibahas lebih lanjut.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini konsisten dengan teori-teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang baik dan tepat sasaran dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Pegawai yang merasa bahwa mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam persepsi pegawai terhadap budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan menghargai kontribusi individu. Namun, jika budaya organisasi tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan di tempat kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah kurangnya program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur di dalam organisasi. Pegawai mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan karir mereka atau tidak memiliki jalur karir yang jelas, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan program pengembangan karir yang komprehensif dan transparan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi pegawai juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Meskipun kompetensi penting untuk kinerja pekerjaan, hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai yang kompeten tetapi tidak merasa dihargai atau tidak memiliki kesempatan untuk berkembang mungkin tetap merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kompetensi pegawai diikuti dengan penghargaan dan kesempatan pengembangan yang sesuai.

4.4 Implikasi Hasil

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur tentang kepuasan kerja dengan menegaskan pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bahwa budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi mungkin memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

1. Penguatan Program Pelatihan Kerja

Dinas harus meningkatkan program pelatihan kerja dengan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan dilakukan secara rutin. Pelatihan yang efektif akan membantu pegawai merasa lebih kompeten dan puas dengan pekerjaan mereka.

2. Pengembangan Budaya Organisasi

Meskipun budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, penting bagi dinas untuk menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang positif. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Perbaikan Program Pengembangan Karir

Dinas perlu mengembangkan program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur untuk memberikan pegawai jalur karir yang jelas. Hal ini termasuk peluang promosi, rotasi pekerjaan, dan program pengembangan pribadi yang dapat membantu pegawai melihat masa depan mereka di dalam organisasi.

4. Peningkatan Kompetensi

Dinas harus memastikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai diikuti dengan penghargaan yang sesuai dan kesempatan untuk mengaplikasikan keterampilan baru mereka. Ini akan membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

5. Penilaian dan Umpan Balik yang Teratur

Melakukan penilaian kinerja dan memberikan umpan balik secara teratur dapat membantu pegawai memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan pegawai panduan yang jelas tentang bagaimana mereka dapat berkembang.

Dengan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi ini, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.
2. Secara parsial, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.
3. Secara simultan, pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh agar lebih fokus pada pelatihan kerja dari pada budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berdasarkan hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sementara budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi tidak.

2. Disarankan kepada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh agar tetap memfasilitasi pegawai dalam melakukan pengembangan karir pegawai serta juga memperhatikan budaya organisasi dan juga kompetensi, namun Dinas harus tetap lebih fokus pada pelatihan kerja.
3. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh agar selalu memperhatikan dan juga meningkatkan pelatihan kerja agar dapat menunjang kinerja para pegawai dengan memperhatikan partisipasi dan keaktifan peserta dalam penyampaian materi, relevansi dan manfaat materi bagi pekerjaan, serta menggunakan metode yang efektif, mengingat indikator peserta, materi, dan metode memiliki *mean* yang paling rendah diantara indikator yang lain dalam variabel pelatihan kerja.
4. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh agar meningkatkan inovasi, dukungan manajemen, pengetahuan, dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan itu sendiri mengingat keempat indikator tersebut memiliki *mean* yang paling rendah diantara indikator yang lain dalam variabel budaya organisasi, pengembangan karir, kompetensi, dan kinerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menggunakan variabel lain untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja, karena pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi hanya mampu menjelaskan variabel keberlangsungan usaha sebesar 69,3%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti gaji, rekan kerja, kerjasama tim, lingkungan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Busro, Muhammad. (2018) *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Faeni, R. P., Faeni, D. P., Hidayat, H. A. N. R. S., & Oktaviani, R. F. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture and Commitment to the Effectiveness of Independent Bank Employee Performance. *Journal of Law and Society Management*, 6(1), 1–6.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haki, U. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota Serang. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 64- 74.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis, New International Edition*. New Jersey: Pearson.
- Hambut, Arsenius Agung dan Prayekti. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 1027-1039.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 9(2), 85-93.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *In CoMBInES Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165-2177.
- Mulyasa. (2017). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Nasution, Melia. (1994). *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Ndraha, Taliziduhu. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662.
- Nasution, S. L. A., Limbong, C. H., & Ramadhan, D. A. (2023). Pengaruh kualitas produk, citra merek, kepercayaan, kemudahan, dan harga terhadap keputusan pembelian pada e-commerce shopee (Survei Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Labuhan Batu). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, Vol. 7, No. 1.
- Putri, G. A. M., Fauzi A., Saputra F., Danaya, B. P., dan Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2), 99-110.
- Rohmah, Siti Sanidatur. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147-162.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinanbella. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sitompul D. H., Sinaga D., Sitanggang I. M., Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sinar Jernih Suksesindo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432-440.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT kencana.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed.)*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Widiyanto, M. A., & Darmawan, I. P. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 179–187.

Lampiran 1 Kuesioner

PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH

KUESIONER

Assalamualaikum WR. WB.

Perkenalkan saya Siti Salwa Nabila dengan NPM 1902120088. Saya merupakan mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, dengan ini mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner ini yang dibuat dengan tujuan untuk penelitian ilmiah saya sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana ekonomi. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan *alhamdulillah* dan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kotak yang telah disediakan. Adapun keterangan dari setiap pilihan jawaban adalah sebagai berikut.

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon agar mengisi data di bawah ini dengan mencoret pada jawaban yang tidak sesuai dengan identitas responden.

Jenis Kelamin	: Laki-laki / Perempuan
Umur (Tahun)	: < 20 / 20-30 / 31-40 / 41-60 / 60 >
Pendidikan Terakhir	: SMA / Diploma / Sarjana / Pascasarjana
Lama Berkerja (Tahun)	: < 1 / 1-5 / 6-10 / 10 >

Daftar Pertanyaan

No	Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari menantang dan memuaskan.					
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan-rekan saya.					
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dari perusahaan.					
4	Saya merasa memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi di perusahaan ini.					
5	Saya merasa pengawasan dan bimbingan dari atasan saya sudah memadai.					

No	Pelatihan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Instruktur pelatihan memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan materi.					
2	Para peserta pelatihan aktif berpartisipasi dan berkontribusi selama sesi pelatihan.					
3	Materi yang disampaikan dalam pelatihan relevan dan bermanfaat bagi pekerjaan saya.					
4	Metode pelatihan yang digunakan efektif dalam membantu saya memahami materi.					
5	Tujuan pelatihan dijelaskan dengan jelas dan dapat dicapai.					
6	Pelatihan ini sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karir saya.					

No	Budaya Organisasi	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan ini mendorong inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan sehari-hari.					
2	Perusahaan ini sangat menekankan pencapaian hasil dan target yang jelas.					
3	Perusahaan ini mendukung kerja sama tim dan kolaborasi antara karyawan.					
4	Perusahaan ini sangat memperhatikan detail dan ketelitian dalam setiap pekerjaan.					

No	Pengembangan Karier	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa prestasi kerja saya diakui dan dihargai oleh perusahaan.					
2	Saya merasa memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan ini.					
3	Saya memiliki mentor atau sponsor yang membantu pengembangan karir saya.					

No	Pengembangan Karier	STS	TS	KS	S	SS
4	Perusahaan menyediakan banyak kesempatan bagi saya untuk berkembang dan tumbuh secara profesional.					
5	Manajemen memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir saya.					

No	Kompetensi	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya dengan baik.					
2	Saya memahami sepenuhnya tanggung jawab dan peran saya dalam pekerjaan.					
3	Saya memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan efektif.					
4	Saya memahami dan mematuhi nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.					
5	Saya memiliki sikap yang positif dan proaktif dalam menghadapi tugas pekerjaan.					
6	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan dan bidang industri tempat saya bekerja.					

Lampiran 2 Data Hasil Penelitian

NO	JK	U	PT	LB	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
1	2	2	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	
2	1	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	
3	1	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
4	2	3	3	2	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
5	1	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
6	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	1	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	
8	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
9	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	1	2	3	2	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
11	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	1	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
14	1	3	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
16	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	2	2	3	2	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	1	2	3	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	1	3	3	2	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
21	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	1	2	2	2	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5
23	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
24	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5
26	2	2	2	2	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
27	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	1	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
31	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
38	1	3	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	1	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	1	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	1	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
55	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	1	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	34	54,8
2	Perempuan	28	45,2
Jumlah		62	100

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	31	50
2	31-40 Tahun	17	27,4
3	41-60 Tahun	14	22,6
Jumlah		62	100

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	Diploma	6	9,7
2	Sarjana	48	77,4
3	Pascasarjana	8	12,9
Jumlah		62	100

No	Status	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	34	54,8
2	6-10 Tahun	25	40,3
3	>10 Tahun	3	4,8
Jumlah		62	100

Lampiran 4 Distribusi Frekuensi

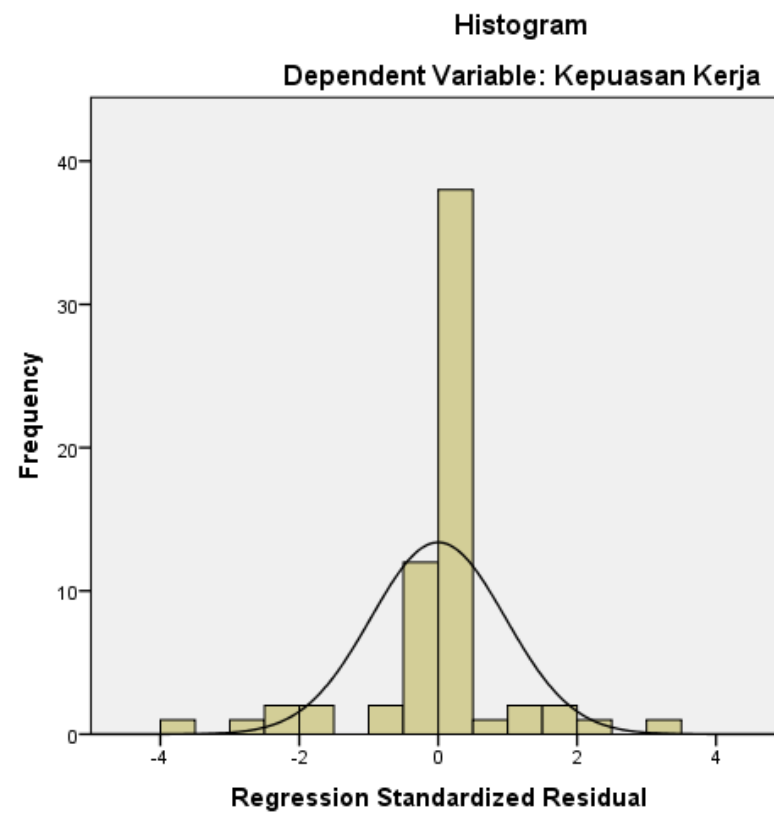
Lampiran 5 Uji Validitas

Pertanyaan	Variabel	Siginifikansi	Hasil Uji
Y.1	Kepuasan Kerja (Y)	0,000	Valid
Y.2		0,000	Valid
Y.3		0,000	Valid
Y.4		0,000	Valid
Y.5		0,000	Valid
X1.1	Pelatihan Kerja (X ₁)	0,000	Valid
X1.2		0,000	Valid
X1.3		0,000	Valid
X1.4		0,000	Valid
X1.5		0,000	Valid
X1.6		0,000	Valid
X2.1	Budaya Organisasi (X ₂)	0,000	Valid
X2.2		0,000	Valid
X2.3		0,000	Valid
X2.4		0,000	Valid
X3.1	Pengembangan Karir (X ₃)	0,000	Valid
X3.2		0,000	Valid
X3.3		0,000	Valid
X3.4		0,000	Valid
X3.5		0,000	Valid
X4.1	Kompetensi (X ₄)	0,000	Valid
X4.2		0,000	Valid
X4.3		0,000	Valid
X4.4		0,000	Valid
X4.5		0,000	Valid
X4.6		0,000	Valid

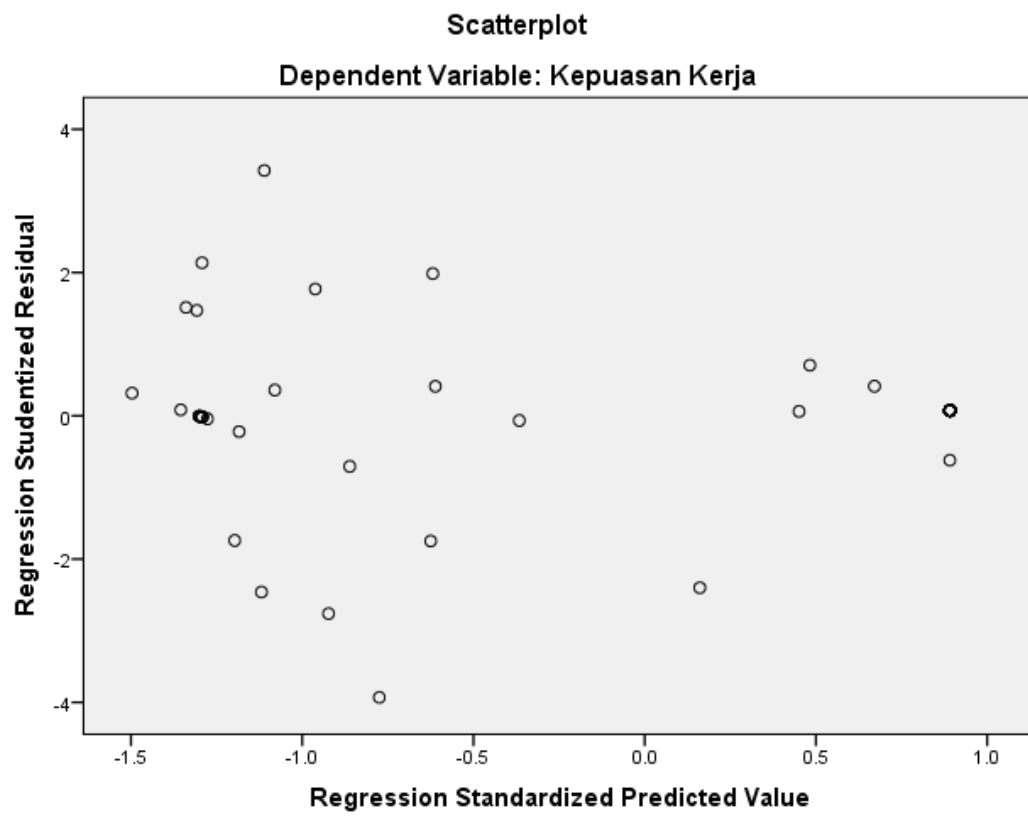
Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.975	26

Lampiran 7 Uji Normalitas



Lampiran 8 Uji Heterokedastisitas



Lampiran 9 Koefisiensi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.532	2.484		.214	0.831		
Pelatihan Kerja	0.491	0.153	0.544	3.213	0.002	0.167	5.983
Budaya Organisasi	0.421	0.234	0.281	1.798	0.077	0.196	5.101
Pengembangan Karir	0.069	0.215	0.057	0.320	0.750	0.153	6.549
Kompetensi	-0.017	0.134	-0.014	-.127	0.899	0.400	2.500

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 10 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.682	4	79.671	37.124	0.000 ^b
	Residual	128.764	60	2.146		
	Total	447.446	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir

Lampiran 11 Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.844 ^a	0.712	0.693	1.46495

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir