

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang

Tri Lestari^{a,1}, Septian Ragil Anandita^{a,2*}, Wisnu Mahendri^{a,3}

^a Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang, Indonesia

² septianragil@unwaha.ac.id*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 1 April 2021;
Revised: 20 April 2021;
Accepted: 29 April 2021

Kata-kata kunci:
Pelatihan;
Pengembangan Karir;
Kepuasan Kerja.

: ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Jombang, Jawa Timur pada tahun 2021. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TPKU Tebuireng Jombang yaitu yang berjumlah 40 orang dengan 7 laki-laki dan 33 perempuan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara serta kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$ sedangkan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh dengan nilai sig. $0,887 > 0,05$. Secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,006 > 0,05$. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dijelaskan dengan nilai adjusted R^2 sebesar 24,5%.

Keywords:

Training;
Career Development;
Job Satisfaction.

ABSTRACT

The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction at TPKU Tebuireng Jombang. This research aims to determine the effect of training and career development on employee job satisfaction. This research was conducted in Jombang, East Java in 2021. Research using quantitative methods with an associative approach. The population in this study is all employees of TPKU Tebuireng Jombang which amounts to 40 people with 7 men and 33 women. Data collection techniques by means of observations' interviews and questionnaires. The data analysis technique in this study is to use multiple linear regressions. The results of this study showed that training variables partially had a significant effect on the value of sig. $0,002 < 0,05$ while career development partially has no effect with sig. $0,887 > 0,05$. Simultaneously training and career development have no significant effect on job satisfaction with sig. scores. $0,006 > 0,05$. The effect of training and career development on job satisfaction is explained by an adjusted R^2 score of 24,5%.

Copyright © 2021 (Tri Lestari dkk). All Right Reserved

How to Cite : Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i2.328>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja (Sinambela, 2016). Dalam suatu negara penduduk dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk dikatakan tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Di Indonesia, batas usia kerja mulai umur 18 tahun. Sedangkan penduduk dikatakan bukan tenaga kerja jika penduduk tersebut dianggap tidak mampu atau tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja.

SDM yang berkompeten dapat menciptakan arah inovasi yang berkelanjutan. Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya bersifat fleksibel, kualitasnya bisa naik dan turun, karena itu sudah seharusnya SDM yang terdiri dari karyawan, manajer serta jajaran atas diberi pelatihan atau training agar *hardskill* dan *softskill* dapat lebih berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan (Akhmal Akhwanul, Fitiani Laia, 2019).

Aminuddin Idris (2016) menyebutkan delapan manfaat yang dapat diperoleh dari kehadiran tenaga kerja profesional, yaitu: staf termotivasi untuk bekerja secara produktif, staf lebih terampil dan terbimbing dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berkurangnya pemborosan waktu, kemampuan lebih besar untuk mendelegasikan tugas pokok dan fungsi karena staff akan lebih terbimbing, adanya waktu untuk mengarahkan fokus pada kegiatan-kegiatan dengan nilai tambah tinggi, klien-klien akan memperhatikan pelayanan yang lebih baik, kerja tim lebih besar dan motivasi yang lebih besar.

Tempat Praktek Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng atau biasa disebut konveksi TPKU Tebuireng ini merupakan salah satu unit usaha milik Pondok Pesantren Tebuireng dibidang konveksi. Awalnya, unit ini berupa ekstrakurikuler di lembaga formal, yaitu SMA A. Wahid Hasyim, namun seiring berkembangnya, kemudian mulai merambah ke ranah usaha dibidang konveksi. TPKU menyediakan berbagai keperluan sekolah dibidang tata busananya, baik itu seragam sekolah lengkap, kerudung, ikat pinggang, sepatu, sandal, kopiah, hingga kasur dan spre. Selain di bidang konveksi, TPKU juga bergerak dibidang sablon. TPKU mempunyai 50 stan yang berada di sekitar pesarehan Tebuireng sehingga pemasarannya bisa menggapai masyarakat sekitar dan peziarah.

Menurut Meidita (2019), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, yang berarti semua itu akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pelatihan dan proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan, menurut Resnadita (2020) yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah perubahan perilaku yang lebih baik melalui pengalaman, kepada orang yang belum memiliki pengetahuan atau pengalaman.

Menurut Rizky Aris Munandar (2019), pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuannya terbatas. mengungkapkan bahwa istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen. Indikator pelatihan menurut (yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, 2018) yaitu instruktur, peserta, materi, tujuan, metode dan sasaran.

Khuzaimah Siti (2017) menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sebaik apapun suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan atau pekerja disertai dengan suatu tujuan karir, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan *programmatic* (Khuzaimah Siti, 2017). Oleh sebab itu, suatu perencanaan harus disertai dengan tujuan agar perencanaan itu dapat sesuai dengan kenyataan bukan hanya angan-angan.

Pengembangan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal yang akan dikerjakan dimasa mendatang. Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pekerja, karena dengan pengembangan ini maka karyawan akan mendapatkan hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya (Maghfiroh & Djati, 2017). Tujuan dari adanya program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia disuatu perusahaan saat ini maupun mendatang. Indikator pengembangan karir yaitu prestasi kerja yang mendukung, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri (Lijan Poltak Sinambela, 2016).

Dalam Rizky Aris Munandar (2019) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan kerja yang menantang (Ery, 2019).

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Ery, 2019). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja jika mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan benar. Dengan adanya pelatihan dapat membuat karyawan menjadi lebih siap dalam bekerja. Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi jabatan, dimana itu termasuk kategori pengembangan karir. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja saat kerjanya mendapatkan hasil dengan jabatan yang sesuai dengan harapan dan upah/gaji yang cukup.

Dari uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang.

Metode

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TPKU Tebuireng Jombang yaitu yang berjumlah 40 orang dengan 7 laki-laki dan 33 perempuan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara serta kuisioner. Adapun analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis

regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan analisis koefisien determinan dengan menggunakan SPSS 26 serta menggunakan skala pengukuran dengan skala Likert.

Hasil dan Pembahasan

Tabel. 1 item pernyataan

Variabel	Referensi	Item pernyataan
Pelatihan (X ₁)	(Sany Maya Rachmawati, 2015)	<p>Pelatih menerangkan sekaligus memberikan contoh-contoh sehingga materi yang diajarkan dapat dimengerti.</p> <p>Pelatih sangat antusias dan menarik untuk memberikan pelatihan.</p> <p>Perusahaan secara konsisten mampu memberikan hak-hak saya sebagai karyawan tepat waktu.</p> <p>Perusahaan memberikan toleransi terhadap kebhinekaan dalam suku, ras dan agama.</p> <p>Kualitas dari materi pendidikan dan pelatihan dapat digunakan dan sesuai untuk pelatihan.</p> <p>Materi yang diberikan pada pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.</p> <p>Terjadi umpan balik yang teratur pada kinerja setelah pelatihan.</p> <p>Pencapaian kinerja perusahaan selama ini telah menumbuhkan rasa bangga dihati saya.</p> <p>Organisasi memasukkan pelatihan ke dalam pertimbangan kebutuhan karyawan.</p> <p>Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.</p> <p>Atasan saya membangun suasana kerja yang profesional sehingga tercapai hasil kinerja yang melebihi target.</p>
Pengembangan karir (X ₂)	(Sany Maya Rachmawati, 2015) (Kristianus Tirto Tri Prayoga, 2018)	<p>Tingkat kemampuan karyawan dapat diukur dengan lamanya masa kerja.</p> <p>Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja.</p> <p>Ada kepercayaan pada perusahaan ini, sehingga timbul rasa persatuan dan kesatuan diantara karyawannya.</p> <p>Pimpinan memberi dorongan kepada karyawan untuk studi lanjut, agar bisa menunjang peningkatan karir.</p> <p>Atasan memberikan masukan atau solusi dalam penyelesaian masalah pekerjaan.</p> <p>Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan.</p> <p>Berusaha mengikuti trend dan perkembangan yang ada.</p>
	(Ningsih, 2017)	
	(Gusriani, 2018)	

Kepuasan kerja (Y)	(Kristianus Tirto Tri Prayoga, 2018)	Ilmu pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan pekerjaan ke depan.
	(Rahmatullah Burhanuddin Wahab, 2012)	Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya. Saya mendapat kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam melakukan pekerjaan
	(Nurti Nuryo, 2018)	Saya merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Saya merasa puas bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi. Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Perusahaan memberikan penghasilan sesuai dengan beban tugas/jabatan. Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kepastian kerja dan karir pada jabatan saya (jam kerja, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan). Saya senang dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya.
	(Ningsih, 2017)	Adanya sikap saling menghargai diantara karyawan perusahaan. Atasan berlaku adil terhadap semua karyawan.

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

Hasil uji validitas diuraikan terlebih dahulu tentang kegunaannya. Khuzaimah Siti (2017) mengungkapkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,506	0,001	Valid
	X1.2	0,642	0,000	Valid
	X1.3	0,655	0,000	Valid
	X1.4	0,545	0,000	Valid
	X1.5	0,552	0,000	Valid
	X1.6	0,540	0,000	Valid
	X1.7	0,590	0,000	Valid

	X1.8	0,708	0,000	Valid
	X1.9	0,625	0,000	Valid
	X1.10	0,462	0,003	Valid
	X1.11	0,455	0,003	Valid
	X2.1	0,422	0,007	Valid
	X2.2	0,420	0,007	Valid
	X2.3	0,450	0,004	Valid
	X2.4	0,473	0,002	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	X2.5	0,580	0,000	Valid
	X2.6	0,412	0,008	Valid
	X2.7	0,409	0,009	Valid
	X2.8	0,450	0,004	Valid
	X2.9	0,441	0,004	Valid
	Y.1	0,552	0,000	Valid
	Y.2	0,552	0,000	Valid
	Y.3	0,631	0,000	Valid
	Y.4	0,660	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.5	0,503	0,001	Valid
	Y.6	0,647	0,000	Valid
	Y.7	0,642	0,000	Valid
	Y.8	0,638	0,000	Valid
	Y.9	0,682	0,000	Valid
	Y.10	0,480	0,002	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

Setelah diperoleh r hitung selanjutnya untuk dapat diputuskan instrumen tersebut valid atau tidak, r hitung tersebut dibandingkan dengan r tabel. dengan jumlah sampel $n=40$ taraf kesalahan diperoleh 5% atau 0,05 diperoleh r tabel 0,312. berdasarkan tabel di atas, yakni uji validitas dengan menggunakan correlation bivariate, maka untuk semua variabel (pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja) yang terdiri dari 30 item pernyataan semua valid.

Hasil uji reliabilitas demikian menurut Khuzaimah Siti (2017) mengungkapkan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu Uji reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan ^(X₁)	11	0,745	Reliabel
Pengembangan Karir ^(X₂)	9	0,610	Reliabel
Kepuasan Kerja ^(Y)	10	0,706	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

Dari hasil uji reliabilitas diatas yang dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dari data di atas menunjukkan bahwa semua variabel dari item pernyataan dalam seluruh variabel baik.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Imron (2019) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengkaji hubungan

antar dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modalnya belum diketahui dengan sempurna atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig.
(Constant)	21.350	
Pelatihan (X1)	0.452	0.002
Pengembangan Karir (X2)	-0.020	0.887

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

Persamaan Regresi:

$$Y = 21,350 + 0,452X^1 - 0,020X^2$$

Kepuasan Kerja = 21,350 + 0,452 pelatihan - 0,020 pengembangan karir.

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 21,350 dapat diartikan apabila variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) dianggap nol. Maka kepuasan kerja (Y) besar nilainya 21,350.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,452 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) sebesar -0,020 artinya setiap penurunan satu satuan variabel pengembangan karir (X2), maka akan menurunkan kepuasan kerja (Y) sebesar -0,020 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

(Khuzaimah Siti, 2017) menyebutkan bahwa uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji t (uji parsial)

Variabel	Sig.	Ket.	Hasil
Pelatihan ^(X1)	0.002	<0,05	Ha diterima
Pengembangan Karir ^(X2)	0.887	>0,05	Ha tidak diterima

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap kepuasan kerja

Hasil statistik uji t variabel pelatihan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti hipotesis pertama diterima, maka hipotesis menyatakan bahwa "Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di TPKU Tebuireng Jombang". Pelatihan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Adanya pelatihan karyawan dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga pekerjaan dari karyawan tersebut akan lebih berkualitas. Pernyataan tersebut juga didukung berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan ketika peneliti datang kelokasi. Yakni TPKU Tebuireng Jombang telah menyediakan kursus atau pelatihan untuk calon karyawan agar mereka dapat mengembangkan pengetahuan dan keahliannya. Kursus atau

pelatihan ini mulai didirikan sekitar 3 tahun. Dan sebelum pelatihan ini didirikan, para karyawan mengikuti pelatihan diluar.

2. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Hasil statistik uji t variabel pengembangan karir diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,887 > 0,05$, yang berarti hipotesis kedua tidak diterima, maka hipotesis menyatakan bahwa “Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di TPKU Tebuireng Jombang”. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan TPKU Tebuireng Jombang, yang memberikan pernyataan bahwa selama ini untuk promosi jabatan masih belum ada. Jadi, dari uraian diatas dapat menjadi alasan variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu salah satunya karena salah satu faktor dari pengembangan karir belum bisa digunakan di TPKU Tebuireng Jombang karena masih dalam tahap pengembangan.

b. Hasil Uji F (uji simultan)

Uji F (uji simultan) ini digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji F (uji simultan)

Model	F	Sig.
Pelatihan dan pengembangan karir	5.999	0,006

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

Berdasarkan hasil uji F pada table diatas dimana F_{hitung} senilai 5.999 dan F_{tabel} senilai 3,25 dan nilai signifikansi $0,006 > 0,05$, yang berarti bahwa variabel X1 (pelatihan) dan X2 (pengembangan karir) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y (kepuasan kerja) dan hipotesis ketiga tidak diterima.

Tabel 7. Hasil Adjusted R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,495	0,245	0,204	3.598

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,204 yang artinya variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karir (X2) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) sebesar 20,4%. Sedangkan sisanya 79,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan TPKU Tebuireng Jombang. Mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: pertama, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian adanya pelatihan akan meningkatkan kepuasan kerja. Pada saat pelatihan instruktur akan mengarahkan peserta untuk dapat mengasah keterampilannya dengan benar. Sehingga pekerjaan karyawan akan lebih berkualitas. Kedua, variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi sebesar ($0,887 > 0,05$). Yang berarti pengembangan karir di TPKU Tebuireng Jombang tidak mempengaruhi

kepuasan kerja untuk saat ini, karena salah satu faktor dari pengembangan karir masih belum ada diperusahaan tersebut. Ketiga, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar $(0,006 > 0,05)$.

Referensi

- Akhmal Akhwanul, Fitiani Laia, R. A. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, Vol 08, No.
- Aminuddin Idris. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Ery, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. In *Biomass Chem Eng* (Vol. 3, Issue 2).
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Khuzaimah Siti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru. *JOM Fekom*, Vol 4 No.
- Kristianus Tirto Tri Prayoga. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan [Universitas Sanata Dharma Yogyakarta]. In *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1, Issue 1).
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Maghfiroh, L., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal SWOT*, VII(2), 345–357.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Ningsih, W. (2017). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Mabar Feed Indonesia Medan*.
- Nurti Nuryo. (2018). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bidang Bangunan Dan Listrik Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Rahmatullah Burhanuddin Wahab. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p813-817>
- Rizky Aris Munandar. (2019). *Skripsi Rizky Aris Munandar*. 1–69.
- Sany Maya Rachmawati. (2015). *Pengaruh Evaluasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.”* ANDI.