

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskriptif data ini peneliti mencoba mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, yang menjadi sampel sebanyak 50 karyawan, yang dilihat dari karakteristik responden antara lain yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jabatan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap 50 orang karyawan. Untuk mengetahui jenis kelamin dan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	88,0
2	Perempuan	6	12,0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dilihat dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 50 karyawan pada divisi produksi sift 1 dan 2 terdapat karyawan Laki-laki 44 orang dan karyawan perempuan 6 orang. Dapat diartikan bahwa 88% karyawan yang bekerja di divisi produksi sift 1 dan 2 adalah berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	25-30 tahun	10	20,0
2	31-40 tahun	21	42,0
3	41-50 tahun	16	32,0
4	51-58 tahun	3	6,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dilihat dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa dari 50 karyawan pada divisi produksi sift 1 dan 2, didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 sebanyak 21 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	49	98,0
2	D3	1	2,0
3	S1	0	0
4	S2	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa dari 50 karyawan pada divisi produksi sift 1 dan 2 terdapat 49 karyawan yang berpendidikan akhir SMA.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Mandor	8	16,0
2	Operator	42	84,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat diketahui bahwa 42 dari 50 karyawan memiliki jabatan operator dengan presentase 84%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden pada karyawan divisi produksi sift 1 dan 2 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Pelatihan (X)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	18	36,0	12	24,0	13	26,0	7	14,0	0	0
2	Pernyataan 2	22	44,0	11	22,0	11	22,0	6	12,0	0	0
3	Pernyataan 3	13	26,0	20	40,0	10	20,0	6	12,0	1	2,0
4	Pernyataan 4	19	38,0	14	28,0	13	26,0	1	2,0	3	6,0
5	Pernyataan 5	19	38,0	18	32,0	10	20,0	3	6,0	0	0
6	Pernyataan 6	11	22,0	17	34,0	19	38,0	3	6,0	0	0
7	Pernyataan 7	17	34,0	14	28,0	16	32,0	2	4,0	1	2,0
8	Pernyataan 8	17	34,0	14	28,0	16	32,0	2	4,0	1	2,0
9	Pernyataan 9	18	36,0	14	28,0	13	26,0	5	10,0	0	0
10	Pernyataan 10	17	34,0	19	38,0	11	22,0	3	6,0	0	0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden, pernyataan 2 mengenai “Materi yang diberikan lengkap dan tersampaikan ke peserta” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 22 orang atau 44,0%. Sedangkan pernyataan 3 mengenai “Pelatihan menyenangkan dan tidak monoton” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 atau 26,0%.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	7	14,0	16	32,0	16	32,0	11	22,0	0	0
2	Pernyataan 2	9	18,0	17	34,0	15	30,0	9	18,0	0	0
3	Pernyataan 3	5	10,0	14	28,0	24	48,0	7	14,0	0	0
4	Pernyataan 4	12	24,0	14	28,0	14	28,0	9	18,0	1	2,0
5	Pernyataan 5	4	8,0	20	40,0	19	38,0	7	14,0	0	0
6	Pernyataan 6	11	22,0	12	24,0	20	40,0	7	14,0	0	0
7	Pernyataan 7	8	16,0	16	32,0	18	38,0	7	14,0	0	0
8	Pernyataan 8	5	10,0	15	30,0	21	42,0	8	16,0	1	2,0
9	Pernyataan 9	9	18,0	18	36,0	17	34,0	5	10,0	1	2,0
10	Pernyataan 10	11	22,0	13	26,0	13	26,0	12	24,0	1	2,0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden, pernyataan 4 mengenai “Kesempatan promosi yang besar diberikan kepada karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 24%. Sedangkan pernyataan 5 mengenai “Penilaian untuk promosi berdasarkan hasil kerja dan masa kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 8,0%.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Pengembangan Karir (Z)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	11	22,0	18	36,0	20	40,0	1	2,0	0	0
2	Pernyataan 2	18	36,0	16	32,0	14	28,0	2	4,0	0	0
3	Pernyataan 3	10	20,0	20	40,0	18	36,0	1	2,0	1	2,0
4	Pernyataan 4	13	26,0	18	36,0	17	34,0	2	4,0	0	0
5	Pernyataan 5	12	46,0	21	42,0	12	24,0	5	10,0	0	0
6	Pernyataan 6	10	20,0	20	40,0	12	24,0	5	10,0	0	0
7	Pernyataan 7	10	20,0	19	38,0	14	28,0	2	4,0	0	0
8	Pernyataan 8	14	28,0	19	38,0	14	28,0	2	4,0	1	2,0
9	Pernyataan 9	7	14,0	20	4,0	22	44,0	1	2,0	0	0
10	Pernyataan 10	14	28,0	18	36,0	17	34,0	1	2,0	0	0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden, pernyataan 2 mengenai “Menylesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan” mendapat respon tinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 36,0%. Sedangkan pernyataan 9 mengenai “Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 14,0%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukannya pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden sebanyak 30 di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang diujicobakan pada responden. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,678	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,372	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,439	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,512	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,809	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan (X). Hasil yang didapatkan

yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian seluruh butir pernyataan mengenai pelatihan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,536	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,764	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,488	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,647	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja (Y). Hasil yang didapatkan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian seluruh butir pernyataan mengenai pelatihan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (Z)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,465	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,460	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,474	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,547	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,466	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,496	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir (Z). Hasil

yang didapatkan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian seluruh butir pernyataan mengenai pelatihan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber :Sugiyono (2016 : 87)*

Berdasarkan tabel 4.10 ditentukan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X)	0,747	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,757	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pengembangan Karir (Z)	0,711	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber :Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,747 untuk variabel pelatihan dengan tingkat reliabiliti tinggi. Nilai 0,757 untuk variabel kepuasan kerja dengan tingkat reliabiliti tinggi dan nilai 0,711 untuk variabel pengembangan karir dengan tingkat reliabiliti tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:149) menyatakan bahwa Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,250	0,05	Normalitas
Kepuasan Kerja (Y)	0,126	0,05	Normalitas
Pengembangan Karir (Z)	0,092	0,05	Normalitas

*Sumber :Hasil data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Pelatihan (X) sebesar 0,250 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima atau normal , nilai signifikan untuk variabel Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,126 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima atau normal dan nilai signifikan untuk variabel Pengembangan karir (Z) sebesar 0,092 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima atau normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperlukannya uji linieritas menggunakan *dvation for linierity* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
X – Z	0,059	0,05	Linier
X – Y	0,778	0,05	Linier
Z – Y	0,374	0,05	Linier

*Sumber :Hasil data diolah tahun 2019*

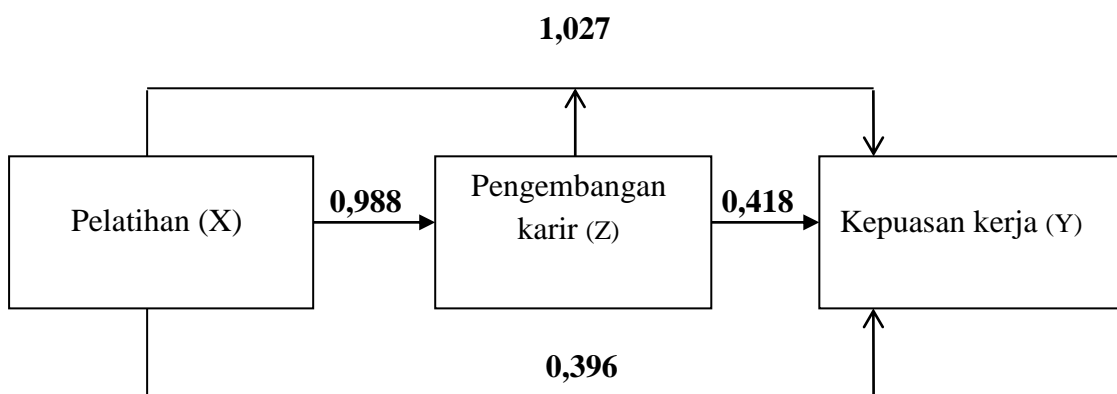


Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui hasil yaitu pelatihan memiliki hubungan yang linier terhadap pengembangan karir sebesar 0,059, pelatiha memiliki hungan yang linier terhadap kepuasan kerja sebesar 0,778 dan pengembanagan karir memeiliki hubungan yang linier juga terhadap kepuasan kerja sebesar 0,374.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan analisis jalur dengan empat model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur**

**Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi dan Korelasi**

Jalur	Beta	R Square ( $R^2$ )
Pelatihan (X) – Kepuasan Kerja (Y)	0,396	0,136
Pelatihan (X) – Pengembangan Karir (Z)	0,988	0,976
Pengembangan Karir (Z) – Kepuasan Kerja (Y)	0,418	0,174
Pelatihan (X) Pengembangan Karir (Z) Kepuasan Kerja (Y)	1,027	0,980

*Sumber : Data diolah Tahun 2019*

a) Model Rantai Kausal Pertama:

X (Pelatihan) memberi pengaruh langsung pada Y (Kepuasan kerja) sebesar 0,396. Jika jumlah Pelatihan naik sebesar satu satuan maka Kepuasan kerja akan meningkat 0,396 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,396 artinya tingkat hubungan antara Pelatihan (X) dan Kepuasan kerja (Y) adalah positif rendah. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,136 artinya bahwa Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X) sebesar 1,36% sedangkan sisanya sebesar 98,6% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

b) Model Rantai Kausal Kedua :

X (Pelatihan) memberi pengaruh langsung pada Z (Pengembangan karir) sebesar 0,988. Jika jumlah Pelatihan naik sebesar satu satuan maka Pengembangan karir akan meningkat 0,988 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,988 artinya tingkat hubungan antara Pelatihan (X) dan Pengembangan karir (Z) adalah positif tinggi. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,976 artinya bahwa Pengembangan karir (Z) dipengaruhi oleh Pelatihan (X) sebesar 9,76% sedangkan sisanya sebesar 90,24% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

c) Model Rantai Kasual Ketiga:

Z (Pengembangan karir) memberi pengaruh langsung pada Y (Kepuasan kerja) sebesar 0,418. Jika jumlah Pengembangan karir naik sebesar satu satuan maka Kepuasan kerja akan meningkat 0,418 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,418 artinya tingkat hubungan antara Pengembangan karir (Z) dan Kepuasan kerja (Y) adalah positif rendah. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,174 artinya bahwa Pengembangan karir (Z)

dipengaruhi oleh Kepuasan kerja (Y) sebesar 1,74% sedangkan sisanya sebesar 98,26% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

d) Pengaruh Tidak Langsung:

X (Pelatihan) memberi pengaruh tidak langsung pada Y (Kepuasan kerja) melalui Z (Pengembangan karir) sebesar  $0,966 + 0,061 = 1,027$ .

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X) memiliki nilai korelasi rendah sebesar 1,027 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan kerja (Y) yang melalui Pengembangan karir (Z), dibandingkan dengan nilai korelasi pengaruh langsung Pelatihan (X) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,396.

#### 4.4.2 Koefisien Korelasi

1. Korelasi antara Pelatihan dan Kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel pelatihan, dan kepuasan kerja sebesar 0,369 mempunyai maksud hubungan antara variabel pelatihan dan kepuasan kerja sangat kuat dan searah karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ .

2. Korelasi antara Pelatihan dan Pengembangan karir

Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh angka korelasi antara variabel pelatihan dan pengembangan karir sebesar 0,988 mempunyai maksud hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir cukup kuat dan searah karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

3. Korelasi antara Pengembangan karir dan Kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh angka korelasi antara variabel pengembangan karir dan Kepuasan kerja sebesar 0,418 mempunyai

maksud hubungan antara variabel Pengembangan karir dan Kepuasan kerja cukup kuat dan searah karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ .

4. Korelasi antara Pelatihan dan Kepuasan kerja melalui Pengembangan karir Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh angka korelasi antara variabel pelatihan dan Kepuasan kerja melalui pengembangan karir sebesar 1,027 mempunyai maksud hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir cukup kuat dan searah karena hasilnya positif. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar  $0,009 < 0,05$ .

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji digunakan untuk menguji signifikan antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak
- Jika nilai  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_a$  diterima

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

	<b>B</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>
Pelatihan (X) – Pengembangan Karir (Z)	0,229	44,62	1,677	0,000
Pelatihan (X) – Kepuasan Kerja (Y)	0,985	2,752	1,677	0,008
Pengembangan Karir (Z) - Kepuasan Kerja (Y)	0,671	3,185	1,677	0,003
Pelatihan (X) – Kepuasan Kerja (Y) melalui Pengembangan Karir (Z)	1,060	45,92	1,677	0,009

Sumber : Data diolah tahun 2019

#### 1) Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

Ha : Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Pelatihan bahwa nilai t hitung sebesar 44,62 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=50-2=48$ ) adalah 1,677 jadi t hitung ( $44,62 > t$  tabel (1,677) dan nilai sig (0,000)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Ada pengaruh antara Pelatihan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah.

## **2) Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Pengembangan Karir (Z)**

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Pengembangan karir karyawan pada PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

Ha : Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan karir karyawan pada PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Pelatihan bahwa nilai t hitung sebesar 2,752 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=50-2=48$ ) adalah 1,677 jadi t hitung ( $2,752 > t$  tabel (1,677) dan nilai sig (0,008)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Ada pengaruh antara Pelatihan terhadap Pengembangan karir pada karyawan PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah.

## **3) Pengaruh Pengembangan Karir (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

Ha : Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Pelatihan bahwa nilai t hitung sebesar 3,185 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=50-2=48$ ) adalah 1,677 jadi t hitung ( $3,185 > t$  tabel (1,677) dan nilai sig (0,003)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Ada pengaruh antara Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah.

#### 4) Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Pengembangan Karir (Z)

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

$H_a$  : Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Pelatihan bahwa nilai t hitung sebesar 45,92 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=50-2=48$ ) adalah 1,677 jadi t hitung ( $45,92$ ) > t tabel ( $1,677$ ) dan nilai sig ( $0,009$ ) <  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Ada pengaruh antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir pada karyawan PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah.

## 4.6 Pembahasan

### 1) Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Veitzhal Rivai (2015:87) Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang yang dapat dipengaruhi oleh Materi yang dibutuhkan, Metode yang digunakan, Kemampuan Instruktur pelatihan, Sarana dan fasilitas pelatihan dan Peserta pelatihan. Kepuasan akan dirasakan seorang karyawan akan meningkat apabila karyawan tersebut diberikan suatu pelatihan agar dapat membantu dan menunjang pekerjaannya yang berpengaruh pada suatu kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang didalamnya mencakup pengembangan potensi individu, yang dapat diartikan bahwa pengembangan potensi individu menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di PT.Kalirejo Lestari dapat dilihat karyawan memberikan respon yang sangat positif jika perusahaan memberikan materi yang lengkap dan mudah diterima oleh peserta. Penelitian ini

medukung hasil penelitian yang dilakukan Indah Ayu Jonda Putri dll (2016) yang menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Pengembangan Karir (Z)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Menurut Rachmawati (2018:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Hal ini sejalan dengan teori *Trait Factor Counseling* dari buku *Choosing a Vocations*, Frank Parsons menunjukkan ada tiga langkah yang harus diikuti dalam memilih suatu pekerjaan yang sesuai untuk karirnya, salah satunya adalah pengetahuan pekerjaan, sehingga dengan adanya pelatihan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan memanfaatkan pengetahuan yang telah didapatkan tersebut sehingga menghasilkan hasil yang baik dan karir yang baik. Pengembangan karir yang dilakukan PT.Kalirejo Lestari yaitu melihat bagaimana karyawan tersebut selalu berantusias untuk mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan dan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan adanya pelatihan diharapkan dapat membantu karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan jenjang karirnya dimasa yang akan datang. Masa kerja yang cukup lama juga akan mempengaruhi pengembangan karir karena perusahaan menganggap karyawan dengan masa kerja yang lama akan banyak memiliki pengetahuan dan banyak mengikuti pelatihan.

## **3) Pengaruh Pengembangan Karir (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dalam karir seorang karyawan untuk lebih baik lagi. Menurut

Mangkunegara (2011:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir juga dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi, dengan adanya program pengembangan karir ini maka karyawan yang merasa berkriteria akan merasakan kepuasan dalam bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg dalam teori motivator yaitu prestasi, yang dapat diartikan bahwa dengan adanya pengembangan karir yang berarti prestasi kerja karyawan yang baik maka menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. PT.Kalirejo Lestari juga memberi kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk memperbaiki karir melalui pengembangan karir. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT.Kalirejo Lestari dapat dilihat dari gaji yang diberika, kesempatan promosi dan penempatan karyawan yang sesuai. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Atik Baroroh (2015) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4) Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Pengembangan Karir (Z)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir. Pada dasarnya pelatihan berguna sebagai alat untuk membantu karyawan meningkatkan kualitas pekerjaannya yang nantinya akan berpengaruh pada karir nya dimasa yang akan datang. kepuasan kerja menurut Luthans (2016:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan suatu hal yang bernilai penting yang pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal tersebut sejalan dengan teori



Herzberg bahwa dalam faktor motivator terdapat pengembangan potensi individu yang dapat diasumsikan sebagai pelatihan dan prestasi kerja yang dapat disebut pengembangan karir dua faktor intrinsik tersebut adalah faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dimana jika karyawan dapat mengikuti banyak pelatihan maka pengetahuan akan semakin luas dan bertambah, yang akan mempengaruhi hasil dari pekerjaannya ,semakin baik prestasi kerja yang dihasilkan semakin baik juga karir yang akan didapatkan yang berpengaruh pada kepuasan. Dengan adanya program pelatihan dengan pengembangan karir sebagai pengaruh tidak langsung diharapkan akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan. tingkat kepuasan karyawan juga dapat dilihat dari bertambahnya keinginan untuk menata karir dan membuang pikiran mengenai keluar dari perusahaan. Disini PT.Kalirejo lestari telah menyiapkan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan.

