

PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**(STUDI PADA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA
RENT)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**LAURA BETHESRIDA GIRSANG
NIM. 145030201111141**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep23
 Gambar 2.2 Model Hipotesis24
 Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent...46
 Gambar 4.2 Logo PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.....46
 Gambar 4.3 P-P Plot.....59
 Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas62



DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| MOTTO | |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | i |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI..... | ii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... | iii |
| RINGKASAN | iv |
| SUMMARY | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Kontribusi Penelitian..... | 6 |
| E. Sistematika Pembahasan..... | 6 |
| | |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Penelitian Terdahulu..... | 8 |
| B. Pelatihan..... | 13 |
| 1. Pengertian Pelatihan..... | 13 |
| 2. Jenis-jenis Pelatihan..... | 14 |
| 3. Metode Pelatihan..... | 15 |
| 4. Sasaran Pelatihan..... | 16 |
| 5. Manfaat Pelatihan..... | 16 |
| C. Penilaian Kerja..... | 17 |
| 1. Pengertian Penilaian Kerja..... | 17 |
| 2. Reliabilitas dan Validitas Penilaian Pegawai..... | 18 |
| 3. Faktor-Faktor Penilaian Pegawai..... | 19 |
| D. Kepuasan Kerja..... | 19 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 19 |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 20 |
| 3. Teori-Teori Kepuasan Kerja..... | 20 |
| 4. Pengukuran Kepuasan Kerja..... | 21 |
| E. Hubungan antara Pelatihan, pengembangan, kemampuan dan Prestasi Kerja Karyawan..... | 22 |
| F. Model Konsep dan Model Hipotesis..... | 23 |
| | |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 26 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 26 |
| C. Konsep, Variabel, Defenisi Operzasional, dan Skala Pengukuran..... | 27 |



| | |
|---|----|
| 1. Konsep | 27 |
| 2. Variabel | 28 |
| 3. Defenisi Operasional | 28 |
| 4. Skala Pengukuran | 31 |
| D. Populasi dan Sampel | 32 |
| 1. Populasi | 32 |
| 2. Sampel | 32 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 1. Sumber Data | 33 |
| 2. Metode Pengumpulan Data | 34 |
| F. Pengujian Instrumen | 34 |
| 1. Uji Validitas | 34 |
| 2. Uji Reabilitas | 35 |
| G. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas | 36 |
| 1. Hasil Uji Validitas | 36 |
| 2. Hasil Uji Reabilitas | 37 |
| H. Metode Analisis Data | 38 |
| 1. Analisis Deskriptif | 38 |
| 2. Analisis Statistik Inferensial | 38 |
| a. Uji Asumsi Klasik | 38 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda | 39 |
| a. Uji f | 40 |
| b. Uji t | 41 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 43 |
| 1. Sejarah PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent | 43 |
| 2. Visi dan Misi | 45 |
| 3. Struktur Organisasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent | 46 |
| 4. Logo PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent | 46 |
| B. Gambaran Umum Responden | 47 |
| 1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| 2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia | 48 |
| 3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| 4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja | 50 |
| C. Analisis Data | 50 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif | 50 |
| a. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1) | 52 |
| b. Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Kinerja (X2) | 53 |
| c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y) | 56 |
| 2. Uji Asumsi-Asumsi Klasik Regresi | 58 |
| a. Uji Normalitas | 58 |
| b. Uji Multikolinieritas | 60 |
| c. Uji Heterokedastisitas | 61 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda | 63 |
| a. Persamaan Regresi | 63 |



| | |
|--|-------------|
| 4. Pengujian Hipotesis..... | 64 |
| a. Uji Parsial (Uji t)..... | 65 |
| b. Uji Simultan (Uji F) | 67 |
| c. Koefisien Determinasi (R^2) | 68 |
| | |
| D. Pembahasan..... | 69 |
| 1. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 69 |
| 2. Pengaruh Penilaian Kinerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 70 |
| 3. Pengaruh Simultan Pelatihan (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | 71 |
| | |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Saran..... | 73 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 75 |
| LAMPIRAN..... | xiii |



CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Laura Bethesrida Girsang
Tempat, Tanggal Lahir : Dolok Panribuan, 01 Februari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Agama : Kristen Protestan
Tinggi Badan : 150 cm
Berat Badan : 49 Kg
Alamat : Dolok Paribuan. Kel.Saribudolok, kec. Silimakuta
Status : Belum Menikah
No. Handphone : 0853-6142-9522
E-mail : lauragirsang@gmail.com



DATA PENDIDIKAN

PENDIDIKAN FORMAL

TK : TK GKPS Bethesda Saribudolok (2000-2002)
Sekolah Dasar : SD SW.GKPS Saribudolok (2002-2008)
SMP : SMP Bunda Mulia Saribudolok (2008-2011)
SMA : SMA Kristen Kalam Kudus Pematang Siantar (2011-2014)
Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya, Malang – S1 Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

PENDIDIKAN NON FORMAL

1. Bimbingan Belajar di Medika Pematang Siantar 2013

KETERAMPILAN

Komputer : MS Word, MS Power Point, MS Excel, Photoshop, CorelDraw, Filmora
Berbahasa : Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris

PENGALAMAN

1. Anggota divisi Acara Natal PMK Immanuel UB tahun 2014
2. Anggota divisi Konsumsi Malam Keakraban Pemuda Ikatan Keluarga Besar Simalungun 2016
3. BPH Panitia Natal Pemuda Ikatan Keluarga Besar Simalungun 2016

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 2.1 | Perbandingan Antara Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang | 12 |
| Tabel 3.1 | Konsep, Variabel, Indikator dan Item | 30 |
| Tabel 3.2 | Skala pengukuran | 32 |
| Tabel 3.3 | Hasil Uji Validitas variabel Pelatihan (X1) | 36 |
| Tabel 3.4 | Hasil Uji Validitas variabel Penilaian Kinerja (X2) | 36 |
| Tabel 3.5 | Hasil Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja (Y)..... | 37 |
| Tabel 3.6 | Hasil Uji Realibilitas | 37 |
| Tabel 4.1 | Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 47 |
| Tabel 4.2 | Gambaran Responden Berdasarkan Usia | 48 |
| Tabel 4.3 | Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 50 |
| Tabel 4.5 | Penafsiran Hasil Rata-Rata | 51 |
| Tabel 4.6 | Kategori Nilai Mean..... | 51 |
| Tabel 4.7 | Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1) | 52 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Kinerja (X2)..... | 54 |
| Tabel 4.9 | Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).... | 56 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Normalitas | 59 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Multikolinieritas | 60 |
| Tabel 4.12 | Persamaan Regresi | 63 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji t/ Parsial | 65 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji F/ Simultan | 67 |
| Tabel 4.15 | Koefisien Determinasi..... | 68 |

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 17 Juli 2018

Pukul : 09.00 WIB

Skripsi atas nama : Laura Bethesrida Girsang

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent)

Dan dinyatakan
LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 19570127 198403 1 001

Anggota

Anggota



Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si., MHRM., Ph.D
NIP. 19760404 199903 2 001



Edlyn Khurotul Aini S.AB., M.AB., M.BA
NIP. 2013048705312001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 06 Juli 2018



Laura Bethsrida Girsang
NIM. 145030201111141

Ringkasan

Laura Bethesrida Girsang, 2018. **Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent)**. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang diuji antara lain pengaruh secara parsial antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta pengaruh secara simultan antara Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X), Penilaian Kinerja (Z), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Summary

Laura Bethesrida Girsang, 2018. *The Effect Of Training and Performance Appraisal On Employee Job Satisfaction (The study on PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Employees)*. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA.

This study is conducted in order to analyze and examine the relationship between the variables of this study. The Impacts studied in this study are the impact of partial influence of Training on Employee Job Satisfaction, Performance Appraisal on Employee Job Satisfaction, and Simultant influence of Training and Performance Appraisal on Job Satisfaction of Employee.

This research used explanatory research with a quantitative approach through questionnaires and documentation. Samples in this study amounted to 63 respondents. This research using descriptive statistics analysis. Variable in this research are training (X1), performance appraisal (X2), and employee job satisfaction (Y).

The result of this research shows that there is a partial significant influence of Training on Employee Job Satisfaction, and Performance Appraisal on Job Satisfaction of Employee, and there is significant influence simultaneous of Training and Performance appraisal on Employee Job Satisfaction.

Keywords : Training, Performance Appraisal, Employee Job Satisfaction

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan rahmat dan berkat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Nila Firdausi Nuzula, S.Sos.,M.Si., Ph.D selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

4. Mochammad Iqbal, S.Sos, MIB selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Ari Darmawan, Dr., S.AB., M.AB selaku Sekretaris Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
6. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajaran pada Prodi Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Mama, Bapak, Abang Kardo dan Kak Eva yang senantiasa memberikan doa serta dukungan sedari proses awal penyusunan skripsi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis: Lulu, Depi, Karin, Poppy, Shierly.
10. Kepada Joni Silalahi yang selalu memberikan support kepada penulis.
11. Pihak-pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah memberikan informasi serta dukungan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Juli 2018



Laura Bethesrida Girsang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan bisnis semakin ketat yang mengakibatkan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam menjamin keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan yang ada agar dapat berkinerja tinggi untuk menciptakan daya saing perusahaan. Para karyawan yang harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi harus dilatih secara terus menerus dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Salah satu hal yang dapat membantu meningkatkan prestasi kerja para karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan. Menurut Sudiro (2010:136) “Pelatihan menjadi sangat penting untuk menjaga efektivitas serta produktivitas karyawan”. Bukan hanya itu, penilaian kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga sangat dibutuhkan untuk melihat sejauh mana pelatihan tersebut berdampak pada kinerja karyawan kemudian perusahaan akan menilai apakah karyawan yang bersangkutan akan mengalami peningkatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013:69) penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, ataupun sesuatu.

Menurut Hasibuan (2014:90) bagi para karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan di hati individu karyawan untuk memperbaiki diri. Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2014:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja masing-masing individu berbeda-beda karena persepsi setiap individu berbeda-beda, oleh karena itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti misalnya dari dalam diri sendiri seperti kecerdasan, kemampuan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, kepribadian, cara berpikir, persepsi, dan lain-lain. Kemudian dari faktor pekerjaan yang diterima seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, interaksi sosial dan lain sebagainya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka karyawan akan merasa tidak puas. Menurut Keith Davis

dalam Mangkunegara (2013:117) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sangat penting dalam membentuk karakter pegawai, karena mayoritas pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingan lebih tinggi. Pelatihan memiliki beberapa keunggulan seperti (1) tidak membutuhkan waktu yang lama untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pegawai; (2) tidak membutuhkan biaya yang banyak; (3) memiliki banyak metode yang mampu disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Banyak faktor yang menentukan efektifitas pelatihan: (1) kesesuaian pemberian pelatihan dengan kemampuan pegawai secara individu, karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menerima pelatihan; (2) peran pimpinan dalam memberikan pelatihan kepada pegawai harus memiliki banyak pertimbangan seperti dalam memilih metode yang tepat, sehingga pegawai mampu menerima pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan; (3) *monitoring* efektivitas pelatihan dalam prakteknya karena karyawan biasanya memiliki tingkat kemampuan, inteligensi, serta tingkat motivasi yang berbeda satu sama lain; (4) pencatatan pada lembar penilaian mengenai hasil kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan untuk mengetahui peningkatan hasil kinerja yang

sudah dicapai oleh karyawan dari sebelum diberikan pelatihan dan sesudah diberikan pelatihan.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa pelatihan dan penilaian kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan serta mencapai kepuasan kerja bagi para karyawan. Kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja yang dilakukan berhasil dan sesuai dengan harapan kedua belah pihak sehingga keinginan dan tujuan masing-masing pihak dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula dengan unit Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent yang dimana perusahaan ini dalam mencapai tujuan perusahaan dan juga kepuasan karyawannya maka perusahaan memberikan pelatihan dan melakukan penilaian kinerja. Peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan ini dikarenakan peneliti menyadari bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent ini masih kurang atau belum sesuai dengan harapan para karyawan. Peneliti mengetahui hal tersebut dikarenakan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent ini juga merupakan tempat magang peneliti, yang dimana saat melakukan kegiatan magang peneliti menyadari bahwa karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent merasa masih kurang puas dengan pekerjaannya dilihat dari masih adanya karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya seperti kurang bersemangat dan sering mengeluhkan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan, maka dirumuskan suatu permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh signifikan variabel Pelatihan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh signifikan variabel Penilaian Kinerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh signifikan variabel-variabel Pelatihan dan Penilaian Kinerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel Pelatihan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel Penilaian Kinerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel-variabel Pelatihan dan Penilaian Kinerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak lain yang berkepentingan sebagai sumber informasi dan rujukan atau pedoman untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan dan penilaian kerja, karena faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan pelatihan, penilaian kejadian kepuasan kerja karyawan. Kerangka pemikiran yang digunakan sebagai dasar pembahasan, serta penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung topik dan masalah penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai uraian hasil penelitian berupa gambaran perusahaan, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran terhadap masalah yang belum terselesaikan sebagai pengembangan dan perbaikan-perbaikan tentang kasus skripsi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dikemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan dan penilaian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, antara lain :

1. Subekti (2013)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang.” Penelitian ini memiliki latar belakang yaitu untuk mengembangkan faktor manusia sebagai tenaga kerja agar dapat tumbuh dan berkembang, maka perusahaan perlu mengadakan pembinaan secara kontinyu guna mencapai tujuan tersebut. Pembinaan tenaga kerja yang dapat dirasakan hasilnya secara tepat yaitu dengan mengadakan program pelatihan, usaha melaksanakan pelatihan ini merupakan usaha mempengaruhi pertumbuhan pribadi seseorang. Hal ini dimaksudkan akan berpengaruh terhadap kepribadian, pengetahuan dan intelektual. Apabila karyawan tidak lagi mampu berprestasi bagi perusahaan, maka hal itu juga berarti bahwa pertumbuhan perusahaan akan terhambat. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan diperusahaannya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel yang diambil adalah sebanyak 41 orang karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman dokumentasi.

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda pada tingkat dsignifikasi 0,000 dengan menggunakan bantuan *SPSS 13.0 For Windows*. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan kemampuan (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya, untuk variabel pelatihan (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,370 dan koefisien regresi untuk variabel kemampuan (X2) sebesar 0,280.

2. Januari (2015)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja TerhadapKepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang.”Penelitian ini memiliki latar belakang tetang penilaian kinerja yang dimana hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatkan prestasi karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatau hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan karena penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya

memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas suatu organisasi, dan secara khusus dilakukan berkaitan dengan berbagai kebijakan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan promosi jabatan, kenaikan gaji, pendidikan, dan lain-lain.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research*. Sampel yang diambil adalah sebanyak 63 orang karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang, dengan menggunakan *proportional random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Variabel penilaian kinerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,885 (88,5%). Karena koefisien path bertanda positif (0,885) maka hal ini dapat dikatakan semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
2. Variabel kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y_2) sebesar 0,479 (47,9%), karena koefisien path bertanda positif maka dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja.
3. Variabel penilaian kinerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y_2) sebesar 0,443 (44,3%). Karena nilai koefisien path adalah positif, maka semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

3. Handayani (2016)

Penelitian ini berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang.” Penelitian ini memiliki latar belakang yaitu mengenai kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang akan mendorong karyawan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Kondisi tersebut akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena dapat mencapai tujuannya dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel yang di ambil adalah sebanyak 66 orang karyawan PDAM Kota Malang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan pedoman dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi R^2 pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan) dan dampaknya terhadap kinerja

karyawan berpengaruh sebesar 47,5% sedangkan 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Perbandingan Antara Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

| Aspek perbedaan atau persamaan | Subekti (2013) | Januari (2015) | Handyaning-rum (2016) | Laura Bethesrida (2018) |
|--------------------------------|--|---|---|--|
| Judul | Pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan | Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja | Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kinerja karyawan | Pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan |
| Lokasi | PT (Persero) PLN Distribusi Jawa Timur Pelayan Dan Jaringan Malang. | PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang. | PDAM Kota Malang | PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent |
| Jenis Penelitian | <i>Explanatory Research</i> | <i>Explanatory Research</i> | <i>Explanatory Research</i> | <i>Explanatory Research</i> |
| Variabel yang diteliti | Variabel bebas terdiri dari pelatihan dan kemampuan, serta prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. | Variabel bebas terdiri dari penilaian kinerja, serta kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. | | Variabel bebas terdiri dari pelatihan dan penilaian kinerja, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat. |

Lanjutan Tabel 2.1

| | | | | |
|-------------------------|---|--|--|--|
| <p>Hasil Penelitian</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan kemampuan (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y).</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan variabel penilaian kinerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1), variabel kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y_2), dan variabel penilaian kinerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y_2)</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X_1) dan penilaian kinerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)</p> |
|-------------------------|---|--|--|--|

Sumber : Tinjauan Empiris, 2018

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

(Robert, 2009:64) menyatakan Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-



tujuan organisasional. Menurut Vethzal(2009:318) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.” Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas dan secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan menjadi sangat penting bagi karyawan karena bisa meningkatkan kinerja karyawan baik saat ini maupun di masa yang akan datang, karena pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan seperti *physical skill*, *intelectual skill*, *social skill*, *managerial skill*, dan lain-lain yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pada praktik daripada teori.

2. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Robert dan John (2009:318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi:

- a. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- b. Pelatihan pekerjaan/teknis: Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).
- c. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah: Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi

antarpribadi, keterampilan-keterampilan manajerial/kepengawasan, dan pemecahan konflik).

- d. Pelatihan perkembangan dan inovatif:Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional)

3. Metode Pelatihan

Metode Pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Malayu (2011:52)

dijabarkan sebagai berikut :

a. *On The Job*

Dalam metode *on the job* pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan *training* baru memperhatikannya, atau dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar sampel masalah, dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas.

b. Balai (*Vestibule*)

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Biasanya metode *vestibule* dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya, pelatihan pekerjaan pengetikan, klerk, operator mesin.

c. Metode Demonstrasi dan Contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas atau merupakan teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan, misalnya permainan bisnis (*bussiness games*).

4. Sasaran pelatihan

Menurut Veithzal(2009 : 214) Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Oleh karena itu, sasaran pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain :

- a. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
- b. Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai, dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
- c. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

5. Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Veithzal (2009:217) diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;
 - c. Membantu mendorong mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
 - d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik;
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
 - f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
 - g. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;
 - h. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat untuk perusahaan
 - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit;
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan;
 - c. Memperbaiki moral SDM;
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
 - f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan;
 - g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
 - h. Membantu pengembangan perusahaan;
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan

- a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual;
- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi;
- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif;
- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional;
- e. Meningkatkan keterampilan interpersonal;
- f. Meningkatkan kualitas moral;
- g. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi;
- h. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

C. Penilaian kinerja

1. Pengertian Penilaian kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya (Rivai, 2009:549).

Penilaian prestasi kerja selain digunakan untuk menilai prestasi pegawai, adalah juga untuk mengukur kemajuan dalam latihan dan kemungkinan pegawai untuk dipromosikan (Mulyono,2004:92). Penilaian kinerja pada umumnya masih digunakan sebagai indikator untuk mengetahui sebaik apa aktivitas pengelolaan kinerja karyawan yang dilakukan. Setidaknya ada tiga hal yang menjadi alasan perlunya penilaian kinerja, yaitu yang pertama memberikan informasi untuk menentukan kebijakan promosi dan besaran gaji, kedua memberikan peluang untuk manajer dan bawahannya untukmeninjaukembali perilaku terkait dengan kinerja bawahan dan

kemudian mengoreksinya secara bersama-sama, dan yang ketiga menjadi masukan untuk pengembangan karir, karena melalui evaluasi penilaian ini terlihat kekurangan dan kelebihan karyawan, seperti dalam Hasibuan (2014:87) Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

2. Reliabilitas dan Validitas Penilaian Pegawai

Berikut penjelasan Reliabilitas dan Validitas penilaian pegawai menurut Mangkunegara (2013:70) :

a. Reliabilitas

Ada tiga metode untuk menentukan reliabilitas rating, yaitu:

1) Perbandingan Waktu

Metode ini dipergunakan bilamana *rate* seseorang dari kelompok sama pada dua waktu yang berbeda. Reliabilitasnya diukur dengan memperhitungkan atau menaksir dua set dari *rating*.

2) Realitas antarpegawai

Metode ini digunakan apabila pegawai yang sama dibandingkan dengan dua pegawai. Seperti *rating* dapat juga diukur dengan memperhitungkan korelasi di antara dua yang telah ditentukan.

3) Ketetapan Internal

Metode ini dipergunakan apabila beberapa atau banyak *item* dalam sistem *rating* ditujukan untuk mengukur basis faktor yang sama.

b. Validitas

1) *Content Validity*

Menentukan *content validity* pada umumnya dibuat berdasarkan pertimbangan para ahli dengan memperhatikan relevansi dari sistem *rating* “*content*” yang dimaksudkan untuk mengukur beberapa aspek dari *job performance* sebagai konfirmasi dari *job* analisis.

2) *Criterion-related validity*

Untuk memperluas rating yang berhubungan dengan beberapa “true” kriteria apa saja dari sistem rating yang dimaksud untuk mengukur *job performance*.

3) *Construct validity*

Pada umumnya digunakan pada rating yang dimaksudkan untuk mengukur beberapa kualitas manusia atau “*construct*”, seperti kreatifitas.

3. Pengukuran Penilaian Kinerja

Menurut Mejja, dkk (2004 : 223) Pengukuran merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006 : 68) ketepatan alat ukur sangat berperan dalam penilaian kinerja, apabila alat ukur dalam menilai kinerja tidak tepat maka hasil penilaian kinerja dilakukan pun tidak tepat, dan apabila alat ukur yang digunakan tepat maka hasil penilaian kinerja yang dilakukan pun akan tepat. Menurut Robert L. Mathis (2009 : 89) Penilaian kinerja juga harus dilakukan secara adil agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai, sehingga karyawan akan menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik.

Berdasarkan pendapat Sugiharto dan Sitinjak (2006 : 68) dan Robert L. Mathis (2009 : 89) maka teori pengukuran penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Ketepatan dan keadilan alat ukur.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:131) kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2015:132) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2015:132). Dari berbagai pandangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013:120), yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013:120) adalah sebagai berikut:

- a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*Comparison Person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *Over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).
- b. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Proter dalam Mangkunegara (2013:121) berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke dalam Mangkunegara (2013:121) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.
- c. Teori Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.
- d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- e. Teori Dua Faktor Dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintanance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). faktor pemeliharaan disebut pula *dissastifiers*, *hygiene factors*, *job content*,

extrinsic factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work its self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil, dari *range* 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah antara 0-1.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kerja menurut Mangkunegara (2013:126) adalah sebagai berikut:

a. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota

Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

E. Hubungan antara Pelatihan, Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja

Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi pasti mengharapkan agar para karyawannya dapat bekerja dengan baik dan efisien supaya perusahaan bisa mencapai tujuan mereka dan bisa bersaing di dunia usaha. Agar hal tersebut tercapai maka perusahaan memberikan program pelatihan kepada karyawannya guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga karyawan bisa membuktikan dirinya dengan mencapai prestasi melalui tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Bukan hanya pelatihan tetapi perusahaan juga perlu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, supaya perusahaan bisa mengetahui sejauh mana peran pelatihan terhadap peningkatan kemampuan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Bukan hanya itu pelatihan dan penilaian juga berdampak pada kepuasan karyawan terhadap kinerjanya, seperti menurut Hasibuan (2014:202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa itu penting.

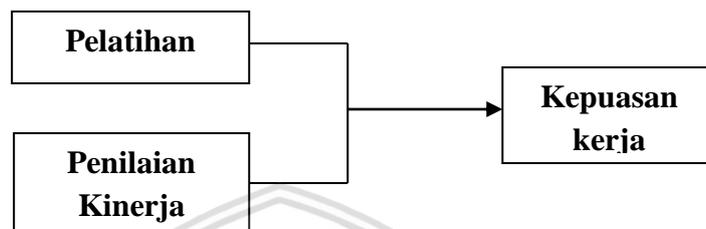
F. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Nazir (2003:123) konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan sebelumnya

mengenai pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka model konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

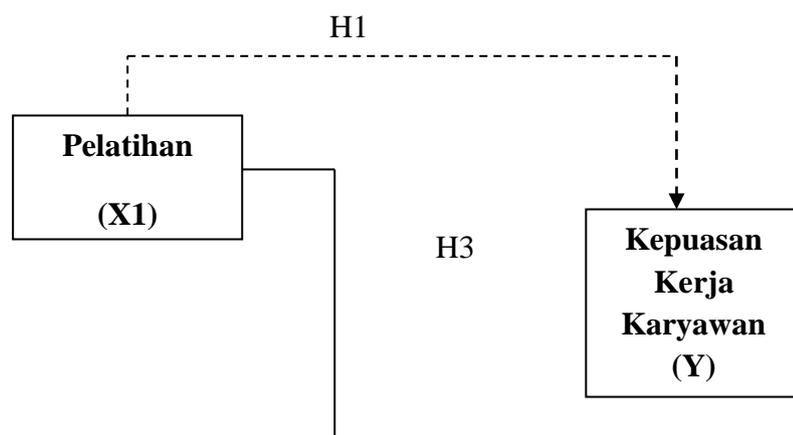
Gambar 2.1
Model Konsep

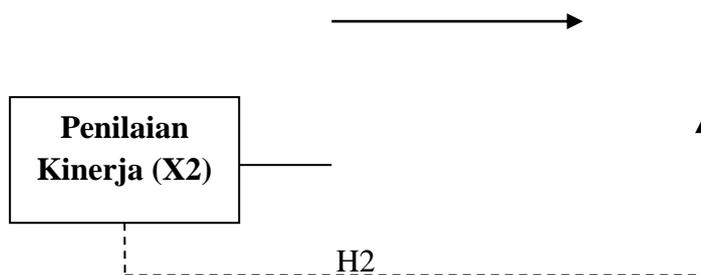


2. Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah, perlu diuji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Sedangkan menurut Narbuko (2003 : 163) hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan yang dikemukakan dalam bentuk perumusan masalah. Hipotesis sebaiknya dirumuskan dalam bentuk yang sederhana, digunakan variabel-variabel yang tegas dan berbentuk sedemikian rupa sehingga kebenarannya dapat diuji oleh peneliti lain. Model hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Gambar 2.2 sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Hipotesis





Keterangan :

- : Pengaruh simultan pelatihan dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- : Pengaruh parsial pelatihan dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan model hipotesis diatas maka dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel Penilaian Kinerja secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja
- H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan dan Penilaian Kinerja secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Efendi (2006:4) penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Umar (1999:36) penelitian *explanatory* (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Arikunto (2006:5) menyatakan bahwa sesuai namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rentyang berlokasi di Sunburst, CBD Lot II No. 10 Jl. Kapten Soebijanto Djojohadikusumo, BSD City, Tangerang 15322, Indonesia. Peneliti berminat untuk melakukan penelitian di tempat ini dikarenakan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent ini juga merupakan tempat magang peneliti, yang dimana ketika peneliti melakukan magang di tempat ini para karyawan sering mengeluhkan mengenai perasaan kurang puas mereka terhadap hasil yang

mereka dapatkan selama bekerja di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent ini, oleh karena itu peneliti ingin mengetahui mengapa hal tersebut terjadi dan bagaimana caranya perusahaan mengatasi hal tersebut.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Nazir, 2011:123). Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yaitu pelatihan, penilaian kerja dan kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konsep Pelatihan

Pelatihan adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan keterampilan, sikap dan pengetahuan kepada karyawan yang bertujuan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif sesuai bidang pekerjaannya.

b. Konsep Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk menilai dan mengetahui kinerja karyawan.

c. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2. Variabel

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:118).

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu pelatihan (X1) dan penilaian kinerja (X2).

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstak dengan memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut (Nazir, 2003:126).

Dalam penelitian ini konsep variabel adalah sebagai berikut:

a) Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari:

- 1) Pelatihan (X1) merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Indikator dari variabel Pelatihan ini adalah sebagai berikut:

- a) Materi pelatihan yang terdiri dari satu *item* yaitu :
 - 1) Kesesuaian dan ketepatan materi pelatihan dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b) Metode pelatihan yang terdiri dari satu *item* yaitu:
 - 1) Kesesuaian metode pelatihan dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
- c) Instruktur pelatihan terdiri dari satu *item* yaitu:
 - 1) Pelatih dalam memberikan pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya.
 - 2) Penilaian Kinerja (X2) merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Indikator dari variabel Penilaian Kinerja (X2) yaitu:

- a) Proses evaluasi kinerja karyawan yang terdiri dari dua *item* yaitu:
 - 1) Ketepatan alat ukur.
 - 2) Keadilan hasil pengukuran.
- b) Variabel terikat pada penelitian ini terdiri dari:
 - 1) Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan dan luar pekerjaan.

Indikator dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu:

- a) Sikap emosional terdiri dari tiga *item* yaitu:
- 1) Moral kerja.
 - 2) Kedisiplinan.
 - 3) Prestasi kerja.
- b) Kepuasan kerja dalam pekerjaan terdiri dari tiga *item* yaitu:
- 1) Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
 - 2) Suasana lingkungan kerja yang baik.
 - 3) Dukungan perilaku dan teknis.
- c) Kepuasan diluar pekerjaan yang terdiri dari *item* yaitu:
- 1) Gaji/upah sebagai balas jasa yang diterima.
 - 2) Tunjangan yang diterima.

Untuk mengetahui konsep, variabel, indikator dan *item* dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator dan *Item*

| Konsep | Variabel | Indikator | <i>Item</i> | Sumber |
|-----------|----------------|----------------------|---|-----------------------------------|
| Pelatihan | Pelatihan (X1) | Materi pelatihan | 1. Kesesuaian dan ketepatan materi pelatihan dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. | Mangkupr awija, sjafri (2011:139) |
| | | Metode pelatihan | 1. Kesesuaian metode pelatihan dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. | |
| | | Instruktur pelatihan | 1. Pelatih dalam memberikan pelatihan memiliki kualifikasi yang | |

| | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|---|---|
| | | | memadai sesuai bidangnya. | |
| Penilaian Kinerja | Penilaian Kinerja (X2) | Proses evaluasi kinerja karyawan | 1. ketepatan alat ukur. 2. keadilan hasil pngukur. | Hasibuan, Malayu S.P (2013:89) |
| Kepuasan kerja karyawan | Kepuasan kerja karyawan (Y) | Sikap emosional | 1. Moral kerja. 2. Kedisiplinan. 3. Prestasi kerja | Hasibuan(2014:202) |
| | | Kepuasan kerja dalam pekerjaan | 1. Penempatan. 2. Lingkungan kerja. 3. Dukungan perilaku dan teknis. | |
| | | Kepuasan diluar pekerjaan | 1. Gaji/upah. 2. Tujangan. | |

Sumber: Data Diolah, 2018

4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2004:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap *item* instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai

sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini, jawaban responden akan diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala pengukuran

| No. | Tanggapan | Skor |
|-----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Ragu-ragu | 3 |
| 4 | Tidak setuju | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono, (2014:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Subjek tersebut mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang termasuk dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sebesar 264 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*, dikarenakan bertujuan untuk mendapatkan sampel representatif sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria yang ditetapkan peneliti disini yaitu:

- Bekerja di *office*
- Pernah mengikuti pelatihan

- Bukan bagian dari *driver* dan mekanik
- Menerima hasil penilaian kinerja dari perusahaan

Berdasarkan kriteria diatas dari populasi yang berjumlah 264 responden, dimana driver sebanyak 145 responden, mekanik sebanyak 56 responden dan yang bekerja di *office* sebanyak 63 responden, dimana responden yang bekerja di *office* dengan keseluruhan 63 responden sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan peneliti, sedangkan driver dengan jumlah responden sebanyak 145 dan mekanik sebanyak 56 responden belum memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan peneliti. Populasi yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan komponen penting yang sangat dibutuhkan sehingga data tersebut haruslah sesuai dengan kebenarannya agar mempermudah dalam menganalisis setiap permasalahan. Adapun sumber datanya adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner (angket).

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen mengenai jumlah karyawan, tingkat pendidikan, usia dan jenis kelamin, serta yang berkenaan dengan program pelatihan serta pengembangan yang diperoleh dari karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diberikan harus dijawab sesuai dengan tujuan dari penelitian.

b. Dokumentasi

Metode ini adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Furqon dalam Taniredja (2011:42) menyatakan validitas hasil suatu penelitian

berada pada suatu garis kontinum yang terbentang dari mulai yang sangat tidak valid sampai dengan yang sangat valid.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada diatas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2006 : 170), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y
 X = skor item x
 Y = skor item Y
 N = jumlah subjek penelitian

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reabilitas juga perlu dilakukan pada instrumen penelitian, yaitu kuesioner. Menurut Arikunto (2006:178) realibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. cara mengukur reabilitas dapat dihitung dengan *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_0^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = realibilitas instrumen
 k = banyaknya pertanyaan
 $\sum \sigma_0^2$ = jumlah varians butir
 Σ = varians total

Jika nilai *Alpha Cronbach*(α) lebih besar dari 0,6 maka koefisien realibilitas tersebut dikatakan reliabel dan begitu juga sebaliknya. Penelitian ini menggunakan *SPSS 20.0*.

G. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS 20.0*.

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas variabel Pelatihan (X1)

| Variabel | Item | r Hitung | Sig. | r Tabel | Keterangan |
|-----------|------|----------|-------|---------|------------|
| Pelatihan | X1.1 | 0,701 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | X1.2 | 0,690 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | X1.3 | 0,770 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | X1.4 | 0,716 | 0,000 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas variabel Penilaian Kinerja (X2)

| Variabel | Item | r Hitung | Sig. | r Tabel | Keterangan |
|-------------------|------|----------|-------|---------|------------|
| Penilaian Kinerja | X2.1 | 0,655 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | X2.2 | 0,735 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | X2.3 | 0,639 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | X2.4 | 0,734 | 0,000 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Variabel | Item | r Hitung | Sig. | r Tabel | Keterangan |
|----------------|------|----------|-------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja | Y1 | 0,764 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y2 | 0,673 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y3 | 0,526 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y4 | 0,612 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y5 | 0,633 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y6 | 0,579 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y7 | 0,770 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y8 | 0,727 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y9 | 0,476 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y10 | 0,698 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y11 | 0,522 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y12 | 0,748 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y13 | 0,844 | 0,000 | 0,3 | Valid |
| | Y14 | 0,691 | 0,000 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Hasil Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada Tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | <i>Alpha Cronbach</i> | Keterangan |
|----------------------------|-----------------------|------------|
| Pelatihan (X1) | 0,684 | Reliabel |
| Penilaian Kinerja (X2) | 0,621 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja Karyawan(Y) | 0,853 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 3.6 di atas diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini berguna untuk mendeskripsikan gambaran mengenai obyek penelitian, terdiri dari tempat penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item dari masing-masing variabel. Setelah data terkumpul, selanjutnya adalah mengolah data untuk mengungkap fenomena pada setiap variabel yang nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan yang diteliti.

2. Analisis Statistik Inferensial

Sugiyono (2014:48) menyatakan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal atau tidak. Selain itu, dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal yaitu

hampir berdistribusi normal (Arikunto, 2012:262). Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan grafik dan menggunakan analisis statistik yaitu uji statistik non-parametrik *kolmogorpv-smirnov* (K-S).

2) Uji Multikolinearitas

Sudarmanto (2013:224) menyatakan uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*independent*) yang lainnya. Sedangkan menurut Ghozali (2006:91) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Menurut Ghozali (2006:121) ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Menurut Hasan (2006:74) menjelaskan persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (prestasi kerja karyawan)
 a : Bilangan Konstanta
 $X_1 X_2 \dots X_n$: Konstanta
 $b_1 b_2 \dots b_n$: Koefisien regresi parsial

a. Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Menurut Hasan (2006 : 107), rumus yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel
 R^2 = Determinasi
 k = jumlah variabel bebas
 n = banyaknya subyek penelitian

untuk mencari nilai R digunakan rumus :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$B_{1,2}$ = koefisien regresi
 $X_{1,2}$ = skor item variabel $X_{1,2}$
 Y = skor item variabel Y

Berdasarkan rumus tersebut, penelitian ini dapat diselesaikan dengan salah satu hipotesis berikut :

- 1) $H_0: b_1=b_2=0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- 2) $H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan Sig. F dengan α dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $\text{Sig. F} \geq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- 2) Jika $\text{Sig. F} \leq \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada.

Menurut Hasan (2006:108), rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah :

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan :

B_i = koefisien regresi ke-i

sb_i = standar error dari koefisien b_i

Berdasarkan rumus di atas, penelitian ini dapat diselesaikan dengan salah satu hipotesis berikut:

- 1) $H_0: b_1, b_2=0$ artinya variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2), tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- 2) $H_1: b_1, b_2 \neq 0$ artinya variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dilakukan dengan Sig. t dengan α dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika Sig. $t \geq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- 2) Jika Sig. $t \leq \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent

PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent didirikan pada tanggal 1 Agustus 2008 dan didaftarkan pada Daftar Perseroan pada tanggal 12 September 2008. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent berpusat di Tangerang, Banten, Indonesia. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyewaan kendaraan jangka panjang (bulanan hingga tahunan) yang memberikan layanan jasa yang berbeda dengan perusahaan jasa lainnya karena PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent menyediakan program layanan transportasi yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan transportasi pelanggan. Pelayanan sewa kendaraan yang tersedia termasuk didalamnya yaitu layanan pemeliharaan kendaraan, klaim asuransi dan administrasi lainnya.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent juga menganalisa masalah serta persyaratan transportasi pelanggan secara profesional, dan memberikan solusi yang tepat untuk memuaskan harapan serta kebutuhan pelanggan. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent akan memberikan program transportasi yang disesuaikan didukung oleh layanan yang berorientasi pada pelanggan untuk para pelanggan di seluruh Indonesia.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent berfokus pada dua pendekatan operasional, yakni: peningkatan efisiensi operasional dan produktivitas, serta

Meningkatkan portofolio pelanggan korporasi dan meningkatkan program akuisisi pelanggan baru. Pada April tahun 2016, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent melakukan perbaikan sistem operasional dan inovasi layanan dengan berfokus pada upaya meningkatkan kualitas operasional seperti efisiensi biaya dan memperkuat lini operasi back office. Oleh karena itu, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent melakukan inovasi dengan meluncurkan hOP Daily Rent. hOP Daily Rent yaitu produk layanan rental kendaraan jangka pendek. Melalui layanan ini, konsumen bisa menyewa kendaraan dalam periode harian, mingguan serta dalam hitungan jam. Layanan sewa kendaraan jangka pendek ini untuk memenuhi kebutuhan transportasi yang fleksibel. Dengan ragam layanan antara lain sewa harian dengan atau tanpa pengemudi, pick-up/drop off bandara, bus services, dan lainnya dengan kebutuhan pelanggan akan transportasi yang aman dan nyaman. Kehadiran hOP Daily Rent merupakan salah satu upaya strategis PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent untuk memperluas produk dan layanan jasa otomotif kepada para pelanggan dan memaksimalkan potensi pasar jasa otomotif di Indonesia yang terus berkembang.

Dalam rangka memberikan kenyamanan kepada para pelanggan jasa sewa, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent juga menyiapkan unit Responsive Emergensi yang siap mengatasi masalah pada kendaraan yang disewa oleh pelanggan. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent telah mendapatkan berbagai macam penghargaan dalam mengelola bisnisnya. Pada 23 Februari 2016, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent menerima penghargaan sebagai Perusahaan

Penerima Penghargaan Kecelakaan nihil Tingkat Provinsi Banten dari Gubernur Banten. Kemudian pada 16 Mei 2016 PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent menerima Penghargaan Kecelakaan nihil dari Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pada 16 Agustus 2016, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent menerima penghargaan sebagai Perusahaan Penerima Penghargaan Kecelakaan Kerja nihil Kota Tangerang selatan Tahun 2016 dari Walikota Tangerang selatan. Dan pada September 2016, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent meraih penghargaan Indonesia Digital Popular Brand Award 2016 untuk kategori Rental Mobil.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Perusahaan Rental yang Paling Dikagumi di Asia Tenggara.

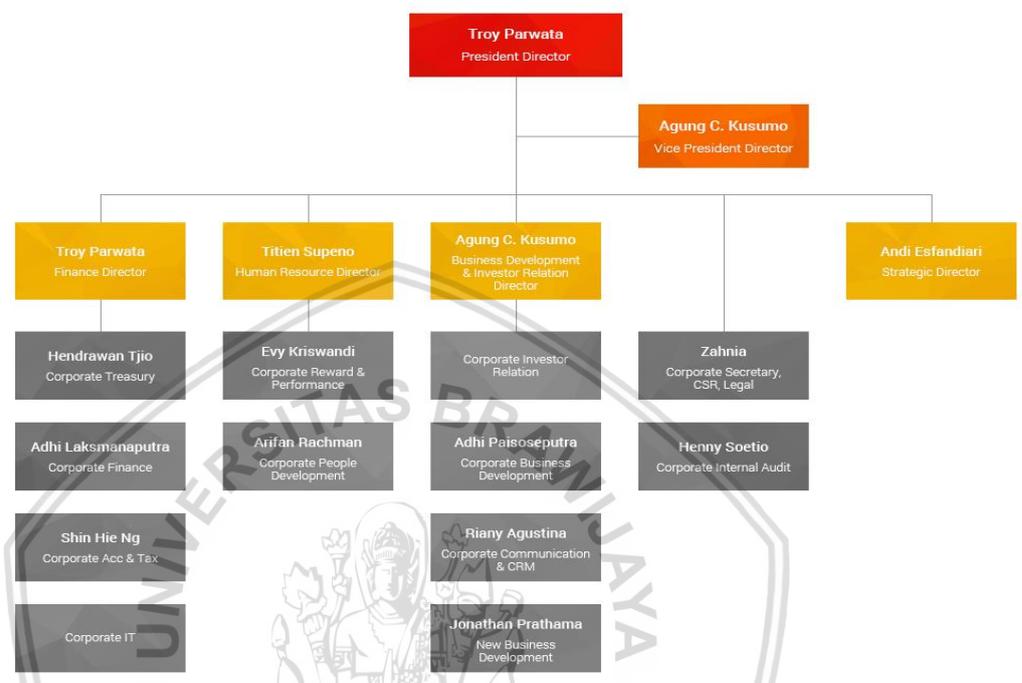
b. Misi

Bergerak untuk memberikan Produk Berkualitas Tinggi, dengan Teknologi Terbaru dan Pelayanan Terbaik yang paling kompetitif.



3. Struktur Organisasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent



4. Logo PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent

Gambar 4.2
Logo PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent



B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 63 responden. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent yang berjumlah 63 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| JenisKelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 49 | 77.78 |
| Perempuan | 14 | 22.22 |
| Total | 63 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan dengan presentase masing-masing 77,78% (49 responden) untuk laki-laki, dan 22,22% (14 responden) untuk perempuan. Jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan disebabkan karena ada beberapa pekerjaan yang lebih dominan untuk dikerjakan laki-laki dan lebih memahami tentang pekerjaan tersebut dibanding perempuan. Seperti pemeliharaan kendaraan, klaim asuransi, administrasi, dan menganalisa masalah serta persyaratan transportasi

pelanggan secara profesional, dan memberikan solusi yang tepat untuk memuaskan harapan serta kebutuhan pelanggan.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada

Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------------------|-----------|------------|
| $\geq 21 - \leq 25$ Tahun | 22 | 34.92 |
| $\geq 25 - \leq 29$ Tahun | 36 | 57.14 |
| $\geq 29 - \leq 33$ Tahun | 4 | 6.35 |
| $\geq 33 - \leq 37$ Tahun | 1 | 1.59 |
| Jumlah | 63 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia antara $\geq 21 - \leq 25$ tahun sebanyak 22 responden (34,92%), berusia antara $\geq 25 - \leq 29$ tahun sebanyak 36 responden (57,14%), kemudian berusia antara $\geq 29 - \leq 33$ tahun sebanyak 4 responden (1,59%), dan berusia antara $\geq 33 - \leq 37$ tahun sebanyak 1 responden atau (1,59%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas usia karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent berada pada usia produktif, dimana hal ini dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan karena karyawan masih memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai prestasi sehingga hal

tersebut juga memiliki dampak yang cukup besar untuk kemajuan perusahaan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran umum responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| D3 | 12 | 19.05 |
| S1 | 51 | 80.95 |
| Total | 63 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent memiliki pendidikan di tingkat Sarjana (S1) dengan jumlah 51 responden (80,95%), sedangkan yang memiliki pendidikan di tingkat Diploma (D3) sebanyak 12 responden (19,05%). Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan hal yang sangat penting di dunia pekerjaan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka kemungkinan besar semakin tinggi pula potensi karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang baik, sehingga hal ini dapat membuat terpenuhinya tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan dengan tingkat pendidikan diatas ditempatkan di *Office* pada bagian *Fleet Operations*.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|-------------------------|-----------|------------|
| $\geq 1 - \leq 3$ Tahun | 31 | 49.21 |
| $\geq 3 - \leq 5$ Tahun | 31 | 49.21 |
| $\geq 5 - \leq 7$ Tahun | 1 | 1.59 |
| Jumlah | 63 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent yang memiliki masa kerja $\geq 1 - \leq 3$ tahun sebanyak 31 responden (49.21%), yang memiliki masa kerja $\geq 3 - \leq 5$ tahun sebanyak 31 responden (49.21%) dan masa kerja $\geq 5 - \leq 7$ tahun sebanyak 1 responden (1,59%). Masa kerja karyawan yang lebih lama atau senioritas tidaklah digunakan sebagai alat untuk memprediksi motivasi dan kinerja karyawan. Masa kerja $\geq 1 - \leq 3$ tahun dan $\geq 3 - \leq 5$ tahun disini adalah presentase masa kerja paling tinggi disini, dimana karyawan masih dalam peningkatan motivasi dan kinerja dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan meningkatkan karir mereka.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan proses statistik untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu variabel. Analisis

statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendukung analisis kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang digunakan, antara lain Pelatihan (X1), Penilaian Kinerja (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berikut adalah tabel interpretasi hasil rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.5
Penafsiran Hasil Rata-Rata

| Tanggapan | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Berikut rumus perhitungan interval kelas yang digunakan untuk menghitung kategori *mean*.

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= (\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}) / \text{jumlah kelas} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka 0,8 digunakan sebagai interval kelas dalam penelitian ini. Berikut Tabel 4.6 menunjukkan kategori nilai *mean*:

Tabel 4.6
Kategori Nilai Mean

| No. | Interval Nilai Kelas | Kategori |
|-----|-------------------------------|---|
| 1 | 4,2 < Nilai <i>mean</i> < 5 | Sangat Setuju/ Sangat Baik |
| 2 | 3,4 < Nilai <i>mean</i> < 4,2 | Setuju / Baik |
| 3 | 2,6 < Nilai <i>mean</i> < 3,4 | Netral / Cukup |
| 4 | 1,8 < Nilai <i>mean</i> < 2,6 | Tidak Setuju / Tidak Baik |
| 5 | 1,0 < Nilai <i>mean</i> < 1,8 | Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik |

Sumber: Data Diolah, 2018

a. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)

Variabel Pelatihan terdapat empat *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)

| Item | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Jumlah | | Rata-rata |
|-------------------|----|-------|----|-------|---|------|----|------|-----|------|--------|-------------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | F | % | |
| X1.1 | 8 | 12.70 | 54 | 85.71 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.11 |
| X1.2 | 9 | 14.29 | 53 | 84.13 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.13 |
| X1.3 | 6 | 9.52 | 54 | 85.71 | 2 | 3.17 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.03 |
| X1.4 | 12 | 19.05 | 50 | 79.37 | 0 | 0.00 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.16 |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | | 4.11 | |

Sumber : Data Primer Diolah,2018.

Keterangan:

X1.1 : Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai perusahaan

X1.2 : Metode Pelatihan sesuai dengan jenis materi pelatihan

X1.3 : Metode Pelatihan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan

X1.4 : Pelatih menguasai materi pelatihan yang disampaikan.

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 63 responden, didapatkan penilaian karyawan tentang pelatihan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. *Mean* tertinggi terdapat pada item X_{1.4} (Pelatih menguasai materi pelatihan yang disampaikan) dengan nilai 4,16. *Item* ini menjadi *item* tertinggi dikarenakan *mean* yang dihasilkan lebih besar dari *item* yang lain, dimana hal ini di dapat dari respon yang diberikan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 19.05%, setuju sebanyak 50 responden atau 79,37%, netral sebanyak 0 responden atau 0,00%, tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,59%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0.00%. Hal ini berarti pelatih dalam

memberikan pelatihan sudah benar-benar menguasai materi pelatihan dengan dengan baik. *Mean* terendah terletak pada *item* $X_{1,3}$ (Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan) dengan nilai 4,03. *Item* ini menjadi *item* terendah dikarenakan *mean* yang dihasilkan lebih rendah dari *item* yang lain, hal ini di dapat dari respon responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9.52%, setuju sebanyak 54 responden atau 85,71%, netral sebanyak 2 responden atau 3.17%, tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1.59%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0.00%. Hal ini berarti di dalam memilih metode yang sesuai dengan kemampuan karyawan masih kurang tepat. Karena itu pelatih dalam memilih metode pelatihan sebaiknya lebih memperhatikan lagi mana kira-kira metode yang lebih tepat. Hasil perhitungan rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel pelatihan sebesar 4,11. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sudah baik sehingga mampu meningkatkan kemampuan karyawan.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Kinerja (X2)

Variabel Penilaian Kinerja terdapat empat *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Kinerja (X2)

| Item | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Jumlah | | Rata-rata |
|-------------------|----|-------|----|-------|---|------|----|------|-----|------|--------|-------------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | |
| X2.1 | 6 | 9.52 | 56 | 88.89 | 0 | 0.00 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.06 |
| X2.2 | 19 | 30.16 | 43 | 68.25 | 0 | 0.00 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.27 |
| X2.3 | 5 | 7.94 | 57 | 90.48 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.06 |
| X2.4 | 40 | 63.49 | 22 | 34.92 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.62 |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | | 4.25 | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Keterangan:

- X2.1 : Metode Penilaian kinerja yang dilakukan sudah baik
 X2.2 : Ukuran penilaian kinerja jelas dan dapat dipahami
 X2.3 : Penilaian Kinerja yang dilakukan perusahaan sudah adil
 X2.4 : Penilaian kinerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang kerja

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 63 responden, didapatkan penilaian karyawan tentang penilaian kinerja di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. *Mean* tertinggi terdapat pada *item* X_{2.4} (Penilaian kinerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang kerja) dengan nilai 4,62. *Item* ini menjadi *item* tertinggi dikarenakan *mean* yang dihasilkan lebih tinggi dari *item* yang lain, hal ini di dapat dari respon responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 responden atau 63,49%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 34,92%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,59%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti karyawan memiliki keinginan yang besar untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan dan selalu berupaya untuk memenuhi target tersebut. *Mean* terendah terletak pada *item* X_{2.1} (Metode

Penilaian kinerja yang dilakukan sudah baik) dan $X_{2.3}$ (Penilaian Kinerja yang dilakukan perusahaan sudah adil) dengan nilai 4,06. *Item* ini menjadi *item* terendah dikarenakan *mean* yang dihasilkan lebih rendah dari *item* yang lain, hal tersebut di dapat dari respon yang diberikan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 7,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 57 responden atau 90,48%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,59%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti menurut para karyawan metode penilaian kinerja yang dilakukan masih kurang tepat dan penilaian kinerja yang dilakukan masih kurang adil. Karena itu sebaiknya perusahaan memperbaiki metode yang digunakan dalam penilaian kinerja dan lebih adil lagi dalam melakukan penilaian kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dengan baik dan target yang ditetapkan perusahaan juga dapat dicapai dengan baik dan tepat waktu. Hasil perhitungan rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel penilaian kinerja sebesar 4,25. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sudah dilakukan dengan baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Dalam variabel Kepuasan Kerja Karyawan terdapat empat belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

| Item | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Jumlah | | Rata-rata |
|-------------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|--------|-------------|-----------|
| | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | |
| Y1 | 5 | 7.94 | 57 | 90.48 | 0 | 0.00 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.05 |
| Y2 | 14 | 22.22 | 47 | 74.60 | 0 | 0.00 | 2 | 3.17 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.16 |
| Y3 | 4 | 6.35 | 52 | 82.54 | 4 | 6.35 | 3 | 4.76 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 3.90 |
| Y4 | 2 | 3.17 | 59 | 93.65 | 1 | 1.59 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 3.98 |
| Y5 | 7 | 11.11 | 55 | 87.30 | 0 | 0.00 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.08 |
| Y6 | 3 | 4.76 | 55 | 87.30 | 5 | 7.94 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 3.97 |
| Y7 | 2 | 3.17 | 60 | 95.24 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.02 |
| Y8 | 2 | 3.17 | 60 | 95.24 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.02 |
| Y9 | 1 | 1.59 | 34 | 53.97 | 22 | 34.92 | 6 | 9.52 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 3.48 |
| Y10 | 5 | 7.94 | 55 | 87.30 | 1 | 1.59 | 2 | 3.17 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.00 |
| Y11 | 0 | 0.00 | 45 | 71.43 | 17 | 26.98 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 3.70 |
| Y12 | 2 | 3.17 | 60 | 95.24 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.02 |
| Y13 | 1 | 1.59 | 61 | 96.83 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 4.00 |
| Y14 | 1 | 1.59 | 61 | 96.83 | 0 | 0.00 | 1 | 1.59 | 0 | 0.00 | 63 | 100 | 3.98 |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | | 3.95 | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Keterangan:

- Y1 : Merasa puas karena mendapatkan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
- Y2 : Merasa puas karena pekerjaan yang diterima sesuai kemampuan
- Y3 : Merasa puas karena pekerjaan yang diterima beragam
- Y4 : Merasa puas dengan komunikasi terhadap rekan kerja
- Y5 : Merasa puas bekerjasama dengan rekan kerja
- Y6 : Merasa puas karena gaji yang diterima sesuai beban kerja yang diberikan
- Y7 : Merasa puas dengan tujangan yang diberikan perusahaan
- Y8 : Merasa puas dengan pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
- Y9 : Merasa puas karena mendapatkan promosi jabatan

- Y10 : Merasa puas dengan lingkungan kerja
 Y11 : Merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan
 Y12 : Merasa puas dengan prestasi kerja yang dicapai
 Y13 : Merasa puas dengan kedisiplinan ditempat kerja
 Y14 : Merasa puas dengan moral kerja di tempat kerja

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 63 responden, didapatkan penilaian karyawan tentang kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. *Mean* tertinggi terdapat pada *item* Y₂ (Merasa puas karena pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan) dengan nilai 4,16. *Item* ini menjadi tertinggi karena *mean* yg dihasilkan lebih tinggi dari *item* lainnya, dimana *mean* tersebut lebih tinggi karena responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 22,22%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 74,60%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,17%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Mean terendah terletak pada *item* Y₉ (Merasa puas karena mendapatkan promosi jabatan) dengan nilai 3,48. *Item* ini menjadi *item* terendah karena *mean* yang dihasilkan lebih rendah dari *item* yang lain, *mean* tersebut lebih rendah dikarenakan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,59%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 53,97%, yang menyatakan netral sebanyak

22 responden atau 34,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan terhadap jabatan yang dimiliki masih rendah. Karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi mengenai penilaian kinerja dan kepuasan karyawannya agar tujuan kedua belah pihak dapat tercapai. Hasil perhitungan rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 3,95. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent memiliki kategori penilaian yang baik.

2. Uji Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu *SPSS for Windows*, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

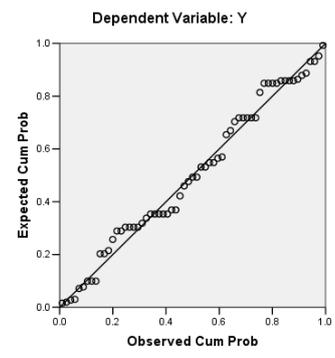
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 63 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.16021000 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .077 |
| | Negative | -.091 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .722 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .674 |

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

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig.sebesar 0.674 (dapat dilihat pada Tabel 4.10) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

**Gambar 4.3
P-P Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 : Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel bebas | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|----------------|--------------------------------|------------|
| | <i>Tolerance</i> | VIF |
| X1 | 0.745 | 1.343 |
| X2 | 0.745 | 1.343 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.11, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- *Tolerance* untuk Pelatihan adalah 0.745
- *Tolerance* untuk Penilaian Kinerja adalah 0.745

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Pelatihan adalah 1,343
- VIF untuk Penilaian Kinerja adalah 1,343

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

c. Uji Heterokedastisitas

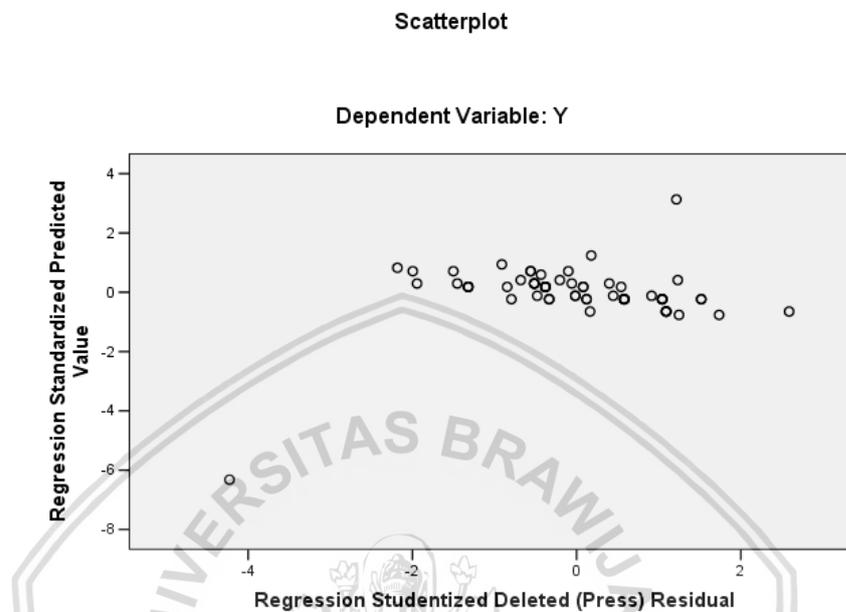
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver. 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12: Persamaan Regresi

| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | T | Sig. |
|------------|------------------------------------|------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | 13.859 | 4.417 | 3.138 | 0.003 |
| X1 | 1.395 | 0.269 | 5.183 | 0.000 |
| X2 | 1.092 | 0.261 | 4.181 | 0.000 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.12 adalah sebagai berikut :

$$Y = 13,859 + 1,395 X1 + 1,092X2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta atau intersep sebesar 13,859, artinya nilai rata – rata Kepuasan Kerja Karyawan bernilai sebesar 13,859 jika variabel bebas tidak ada.

- Koefisien regresi b_1 sebesar 1,395, artinya Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,395 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Pelatihan), Jadi apabila Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,395 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi b_2 sebesar 1,092, artinya Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,092 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Penilaian Kinerja), Jadi apabila Penilaian Kinerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,092 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Pelatihan dan Penilaian Kinerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Tabel 4.13
Hasil Uji t/ Parsial

| Variabel Terikat | Variabel Bebas | t hitung | t tabel | Sig. | Keterangan |
|-----------------------------|----------------|----------|---------|-------|------------|
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | X1 | 5,183 | 2,000 | 0.000 | Signifikan |
| | X2 | 4,181 | 2,000 | 0.000 | Signifikan |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Pengujian Hipotesis pertama

$H_1: \beta \neq 0$:Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil t test antara X1 (Pelatihan) dengan Y (Kepuasan Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 5,183. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 60) adalah sebesar 2,000. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,183 > 2,000$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

Kepuasan Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pelatihan atau dengan meningkatkan Pelatihan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- Pengujian Hipotesis Kedua

$H_2: \beta \neq 0$: Penilaian Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil t test antara X2 (Penilaian Kinerja) dengan Y (Kepuasan Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,181. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 60) adalah sebesar 2,000. Karena t hitung > t tabel yaitu 4,181 > 2,000 atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 (Penilaian Kinerja) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Penilaian Kinerja atau dengan meningkatkan Penilaian Kinerja maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah Penilaian Kinerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Tabel 4.14
Hasil Uji F/ Simultan

| Model | <i>Sum of Squares</i> | Df | <i>Mean Square</i> | F | <i>Sig.</i> |
|------------|-----------------------|----|--------------------|--------|-------------|
| Regression | 428,994 | 2 | 214,497 | 44,482 | 0,000 |
| Residual | 289,323 | 60 | 4,822 | | |
| Total | 718,317 | 62 | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 44,482. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 60) adalah sebesar 3,150. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $44,482 > 3,150$ atau nilai sig F (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Pelatihan (X1), Penilaian Kinerja (X2)).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2)) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan (Y)) digunakan nilai R².

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square |
|----------|-----------------|--------------------------|
| 0,773 | 0,597 | 0,584 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Dari analisis pada Tabel 4.15 diperoleh hasil *adjusted R* (koefisien determinasi) sebesar 0,584. Artinya bahwa 58,4% variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2). Sedangkan sisanya 41,6% variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Pelatihan dan Penilaian Kinerja dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.773, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha (0,05)$ maka pengaruh variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban yang diberikan responden yang terdapat pada item-item pelatihan di perusahaan adalah kategori sangat baik dengan nilai *grand mean* sebesar 4.11. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan memberikan tanggapan yang positif dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner, yang berarti pelatihan yang baik di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent dapat dikatakan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Hariandja (2002:168) yang menyatakan “Pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan”.

2. Pengaruh Penilaian Kinerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel penilaian kinerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel penilaian kinerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban yang diberikan responden yang terdapat pada *item-item* penilaian kinerja di perusahaan adalah kategori sangat baik dengan nilai *grand mean* sebesar 4.25. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan memberikan tanggapan yang positif dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner, yang berarti penilaian kinerja yang baik di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent dapat dikatakan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Januari (2015) yang menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penilaian kinerja

yang baik juga akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Pelatihan (X₁) dan Penilaian Kinerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X₁) dan Penilaian Kinerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X₁) dan Penilaian Kinerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Pelatihan (X₁) dan Penilaian Kinerja (X₂) memiliki pengaruh sebanyak 56% dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent tentang Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja serta kepuasan kerja karyawan sudah baik. hal ini dapat dilihat dari *grand mean* distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 4,11, variabel penilaian kinerja (X_2) sebesar 4,25, dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 3,95.
2. Berdasarkan pada hasil uji t secara parsial didapatkan bahwa Pelatihan (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan pada hasil uji t secara parsial didapatkan bahwa Penilaian Kinerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sehingga dapat

disimpulkan dengan meningkatkan Pelatihan (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui nilai *mean* terendah terdapat pada *item* Y_9 tentang perasaan puas yang didapatkan dari hasil promosi jabatan. Dari hasil tersebut dapat diketahui masih banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap promosi jabatan yang didapatkannya, sehingga untuk membantu hal tersebut diharapkan agar PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent dapat lebih meningkatkan dan memperhatikan lagi mengenai kepuasan kerja karyawan, contohnya melalui pelatihan yang diberikan. pelatihan yang diberikan sebaiknya lebih diperhatikan lagi mulai dari materi, metode hingga pemberi materi tersebut. Penilaian kinerja disini juga sangat berpengaruh penting dalam kepuasan, dimana dalam hal ini perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja diharapkan supaya adil dan alat ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja harus tepat, seperti misalnya pemilihan metode penilaian. Apabila karyawan merasa perusahaan bersikap adil maka kepuasan kerja para karyawan juga semakin meningkat.

2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja serta kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sudah baik. Tetapi perusahaan tetap perlu untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan pelatihan dan penilaian kerja yang dilakukan.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Pengukuran penilaian kinerja yang dilakukan dalam penelitian ini sebelumnya tidak tepat karena dari hasil yang dijabarkan penelitian mengenai penilaian kinerjanya lebih mengarah kepada kinerja bukan penilaian kinerja, oleh karena itu penulis melakukan perbaikan agar penelitian ini menjadi lebih baik dan sesuai dengan tujuan penelitian awal.

DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi Keenam, Cetakan Ketigabelas. Jakarta : PT. Asdi Mahayatsa.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2006. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L..2009. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyono, Mauled. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Penerbit BUMI AKSARA.
- Narbuko, Cholid, dan Achmadi, Abu.2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Aksara.
- Nazir, Moch. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moch. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta : Rajawali Pers.
- Singarimbun, Masri dan Sofian, Efendi (Ed). 2006. *Metode Penelitian Survai*. Cetakan Keempat. Jakarta : LP3S.
- Sudarmanto. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sudiro, Achmad. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

SKRIPSI

Januari, Cindi Ismi. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja*. Malang : FIA UB.

Handayani, Inna. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan*. Malang : FIA UB.

Subekti, Jiantoro. 2013. Skripsi : *Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang : FIA UB.

