

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. EXPRAVET NASUBA MEDAN**

¹⁾Ina Namora Putri, ²⁾Edy

**Korespondensi:*

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

ABSTRACT

The object of this research is PT Expravet Nasuba Medan. The object was chosen because there was a decrease in employee job satisfaction in this company. Training is one of the most commonly applied human resource management functions in the world of work because the training is so important for workforces that they are more in control of their work as well as the positions they got. Supervision is a process undertaken to ensure that the entire set of activities that have been planned, organized and implemented can run well as that is matched with the expected targets although there are some changes in the business environment faced. The research used some theories relating to human resource management related to training, supervision and job satisfaction. This research method was a quantitative method, this type of research was descriptive quantitative. Data collection was performed by interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis methods used in this study were multiple linear regression, coefficient of determination, simultaneous testing (Test-F) and partial testing (Test-t). The study populations were 117 employees and the samples used were 117 employees and 30 employees were chosen for validity testing on the similar company. The results of this study show that training and supervision are simultaneously and partially had a significant effect on job satisfaction. The coefficient of determination was 24,3% which means that variation of dependent variable of job satisfaction of employees can be explained by independent variables of training and supervision and the remaining 75.7% (100% - 24,3%) can be explained by other variables notes investigated in this research, such as organizational culture, leadership, etc. Based on the results of the research, it was concluded that the training and supervision of employees' job satisfaction of PT. Expravet Nasuba Medan.

Keywords: Training, Supervision, Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah PT Expravet Nasuba Medan. Objek yang dipilih karena ada penurunan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini. Pelatihan adalah salah

satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling umum diterapkan di dunia kerja karena pelatihan ini sangat penting untuk tenaga kerja bahwa mereka lebih mengendalikan pekerjaan mereka serta posisi yang mereka dapatkan. Pengawasan adalah suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasi dan diimplementasikan dapat berjalan dengan baik seperti yang dicocokkan dengan target yang diharapkan walaupun ada beberapa perubahan dalam lingkungan bisnis yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan beberapa teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan pelatihan, pengawasan dan kepuasan kerja. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa regresi linear, Koefisien penentuan, pengujian simultan (Test-F) dan pengujian parsial (Test-t). Populasi studi 117 karyawan dan sampel yang digunakan adalah 117 karyawan dan 30 karyawan yang dipilih untuk validitas pengujian pada perusahaan yang sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan secara simultan dan sebagian memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja. Koefisien penentuan adalah 24, 3% yang berarti bahwa variasi dari variabel dependen kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen pelatihan dan pengawasan dan sisanya 75,7% (100%-24, 3%) dapat dijelaskan oleh catatan variabel lain yang diselidiki dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dll. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa pelatihan dan pengawasan kepuasan kerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan.

Kata kunci : pelatihan, supervisi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya yaitu kepuasan kerja para karyawan diperusahaan tersebut. Kepuasan kerja dapat terwujud jika kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan harapan perusahaan yang dapat diwujudkan dengan adanya

pelatihan dan adanya pengawasan sesuai aturan dari masing-masing bagian.

Pelatihan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sering dilakukan dalam dunia kerja dikarenakan hal tersebut sangat penting bagi tenaga kerja agar lebih menguasai pekerjaannya dan lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang dijabatnya. Pelatihan lebih terarah pada

peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Selain pelatihan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengawasan. Pengawasan adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi. Kegiatan dalam fungsi pengawasan dapat berupa mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dan juga sebagai langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Jika pelatihan dan pengawasan sudah diterapkan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan, maka pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang memberikan pelatihan dan melakukan pengawasan adalah PT. Expravet Nasuba Medan. Sistem pelatihan ataupun pengembangan di PT. Expravet Nasuba Medan masih sangat lemah,

sehingga karyawan belum mampu mengetahui tugas dan tanggung jawab di masing-masing bagian serta belum mampu memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh kordinator di masing-masing bagian mengakibatkan banyak kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada masing-masing divisi. Pada perusahaan ini kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan, jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka tidak akan terjadi *turnover* karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Expravet Nasuba Medan”**.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan peserta pelatihan tidak memenuhi syarat sehingga tidak lulus dalam pelatihan.
2. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan dikarenakan pemahaman tentang pengetahuan SOP rendah sehingga mempengaruhi keakuratan dan ketepatan waktu dalam produksi.

3. Rendahnya kepuasan kerja yang dilihat dari tingginya angka *turnover* hampir setiap bulannya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di PT.Expravet Nasuba Medan ?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja di PT.Expravet Nasuba Medan ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja di PT.Expravet Nasuba Medan?

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut Samsudin (2010: 110) mengemukakan bahwa pelatihan bersifat *spesifik, praktis* dan *segera*. *Spesifik* berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. *Praktis* dan *segera* berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Badriyah (126: 2015) pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis.

Menurut Kasmir (126: 2016) pelatihan merupakan proses untuk

membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Edison, dkk (2016:111), dimensi kepemimpinan yaitu :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pengawasan

Menurut Handoko (2009: 359) mengemukakan bahwa pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Menurut Robert J. Mockler dalam Handoko (2009: 360) mengemukakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009: 373) menyatakan bahwa pengawasan yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Akurat
Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat, data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Objektif dan Menyeluruh
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8. Fleksibel
Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
Sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Kepuasan kerja

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014: 413) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Vecchio dalam Wibowo (2014: 413) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

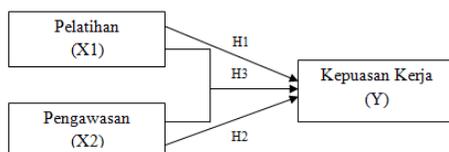
Gibson dalam Wibowo (2014: 413) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh beberapa pakar di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional, bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

Menurut Hasibuan (2011: 202) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turn over*

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

Menurut Ghozali (2016: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, penulis menggunakan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Expravet Nasuba Medan yang beralamat di Jl. Kl. Yos Sudarso No. 88 Km 8.8 Medan. Alasan memilih tempat penelitian di PT. Expravet Nasuba Medan karena dalam perusahaan tersebut terdapat masalah yang mengenai pelatihan, pengawasan, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2016 sampai Oktober 2017, Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang bersumber dari para karyawan dengan cara membagikan kuesioner. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah hubungan kausal. populasi dan sampel adalah 117 karyawan.

Uji Validitas

program SPSS *forWindows* dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* atau Produk Momen Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid..

Rangkuman Hasil Uji Validitas		Pengawasan	10	10
Variabel	Jumlah Item	Kepuasan Kerja	Keterangan	6
Pelatihan	10	Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)		

Uji Reliabilitas

Menurut Gozhali (2016: 47) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika nilai Alpha > 0,60.

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,884	Reliabel
Pengawasa	0,762	Reliabel

Kepuasan Kerja 0,676 Reliabel
Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi

berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = Kepuasan kerja (*dependent variabel*)

X₁ = Pelatihan (*independent variabel*)

X₂ = Pengawasan (*independent variabel*)
a = Konstanta
b = Koefisien regresi variabel independen
e = kesalahan penduga (yang tidak terungkap=5%)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi

normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan.

Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		117	
Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 Pelatihan	.991	1.009	
Pengawasan	.991	1.009	
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja			
Kolmogorov-Smirnov Z			.510
Asymp. Sig. (2-tailed)			.957

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,957 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data terdistribusi normal.

Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance inflation factor*.

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel Hasil Pengujian Multikolinieritas

Nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu pelatihan dan pengawasan berada di atas 0,1 yaitu sebesar 0,991 sedangkan nilai VIF masing-masing variabel yaitu kepemimpinan dan komunikasi berada

dibawah 10 sebesar 1,009.. Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam sebuah regresi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	117	20.00	48.00	34.0855	5.08136
Pengawasan	117	19.00	45.00	31.3932	6.51385
Kepuasan kerja	117	11.00	29.00	19.2051	4.09907
Valid N (listwise)	117				

terjadi kesamaan varians residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastitas.

Tabel Hasil Pengujian

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.288	1.582		2.710	.008
Pelatihan	-.035	.039	-.084	-.901	.369
Pengawasan	-.009	.031	-.026	-.282	.778

a. Dependent Variable: ABSUT

Heteroskedastisitas Glejser

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Datadiolah)

Dari tabel diatas nilai signifikan dari Pelatihan sebesar $0,369 > 0,05$ dan Pengawasan $0,778 > 0,05$ dengan

demikian dari hasil uji *Glejser* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Statistik Deskriptif

dapat diketahui deskriptif statistik variabel pelatihan dengan sampel sebanyak 117 responden memiliki rata-rata sebesar 34,08 dengan nilai minimum 20 dan nilai maksimum 48 satuan dengan standard deviasi 5,081

Deskriptif statistik variabel pengawasan dengan sampel sebanyak 117 responden memiliki rata-rata

sebesar 31,39 dengan nilai minimum 19 dan nilai maksimum 45 satuan dengan standard deviasi 6,513.

Deskriptif statistik variabel kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 117 responden memiliki rata-rata sebesar 19,20 dengan nilai minimum 11 dan nilai maksimum 29 satuan dengan standard deviasi 4,009.

Tabel Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.362	2.641		1	(Constant)
Pelatihan	.140	.065	.174		Pelatihan
Pengawasan	.289	.051	.459		Pengawasan

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah)

$$\text{Kepuasan Kerja} = 5,362 + 0,140 \text{ Pelatihan} + 0,289 \text{ Pengawasan}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 5,362 menyatakan bahwa jika pelatihan dan pengawasan tidak ada atau konstan maka kepuasan kerja sebesar 5,362 satuan.
2. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,140 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam

pelatihan 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,140 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,289 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap meningkatnya pengawasan 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,140 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari angka *adjusted R Square*

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.243	3.56661

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pengawasan

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar

0,243 hal ini berarti 24,3% dari variasi variabel dependen kepuasan kerja yang

dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen pelatihan dan pengawasan sedangkan sisanya sebesar 75,7% (100% - 24,3%) dijelaskan oleh variabel lain

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.917	2	249.458	19.610	.000 ^a
	Residual	1450.160	114	12.721		
	Total	1949.077	116			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.362	2.641		2.030	.045
PELATIHAN	.140	.065	.174	2.142	.034
PENGAWASAN	.289	.051	.459	5.653	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

uji signifikansi simultan atau bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 19,610. menurut Ghozali (2013:70), pada derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 117 - 3 = 114$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,08. Dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} (19,610) > F_{tabel} (3,08) dengan tingkat signifikansi 0,000 karena F_{hitung} (19,610) > F_{tabel} (3,08) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan pelatihan dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian t-test digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 114 adalah sebesar 1,98099. Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pelatihan sebesar 2.142 dengan nilai signifikan sebesar 0,034 Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,142 > 1,980$ maka secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan.
2. Hasil uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pengawasan sebesar 5,653 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,5,653 > 1,980$ maka artinya secara parsial pengawasan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial variabel pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Expravet Nasuba Medan.
3. Hasil penelitian secara simultan variabel pelatihan dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan.
4. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted RSquare* sebesar 0,243 hal ini berarti 24,3% dari variasi variabel dependen kepuasan kerjayang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kepemimpinan dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 75,7% (100% - 24,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Saran-saran yang berguna bagi penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT Expravet Nasuba Medan pada permasalahan pelatihan, perusahaan perlu memaksimalkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Dengan pemberian pelatihan yang maksimal kepada karyawan maka karyawan dapat lebih menguasai dan pada permasalahan pengawasan perlu memberikan pengawasan yang lebih baik dan ketat kepada karyawan dalam pekerjaan sehingga mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
3. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: rotasi jabatan, disiplin, komunikasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Nurul. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung : CV.Pustaka Setia
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung : CV.Alfabeta.
- Feriyanto, Andri & Endang Shyta Trisna. 2015. *Pengantar Manajemen(3in1)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Ed. 2, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- , 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Ed. 2, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hardiana, Netty. (2015). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Misaja Mitra Pati Surakarta*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Cetakan Kedua. Bandung: CV.Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Cetakan Kedua. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Penerbit Kencana, Prenadamedia Group.

- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Alfabeta.-----, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilanbelas. Bandung : Alfabeta.-----, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Ed.Baru. Bandung : Alfabeta.
- Sukoyo, Agus. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Radio Republik Indonesia Malang*. September, 111-236.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Ed Keempat. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.