

# **Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh**

*The research was carried out because the researcher found indications of low level of employment satisfaction among the staff, an organizational culture in the service that is not fully conducive, unclear and limited career development paths and a fairly low degree of staff competence. The aim of the study is to test and analyze the impact of employment education, organization culture, careers and competences on employment satisfaction of employees on the workforce and mobility of the population. As for the research method used, it is a quantitative type associative method with a dual linear regression model. The research results show that the job training variable has a partial effect on job satisfaction, while organizational culture, career development and competence have no effect. Meanwhile, simultaneously the variables of job training, organizational culture, career development and competence influence job satisfaction.*

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

**Nuzulman<sup>1</sup>, Husnaina  
Mailisa Safitri<sup>2</sup>, Setia  
Budi<sup>3</sup>, Siti Salwa Nabila<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah  
Aceh,

Email :  
[nuzulman@unmuha.ac.id](mailto:nuzulman@unmuha.ac.id)

## PENDAHULUAN

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

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

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi (Putri dkk, 2023). Budaya organisasi juga salah satu faktor yang menyebabkan rendahkan kepuasan kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada menyatakan bahwa budaya organisasi pada dinas belum sepenuhnya kondusif, dengan nilai dan keyakinan yang belum mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini seharusnya dibenahi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh demi tercapainya budaya organisasi yang baik.

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

Mobilitas Penduduk Aceh memiliki jenjang karir yang bagus.

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

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

## KAJIAN KEPUSTAKAAN

### **Kepuasan Kerja**

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

Indikator kepuasan kerja menurut (Widiyanto & Darmawan, 2019) adalah sebagai berikut.

#### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek ini menilai bagaimana perasaan karyawan terhadap tugas-tugas mereka dan apakah pekerjaan tersebut memenuhi aspirasi dan harapan mereka.

2. Hubungan antara Manusia dan Rekan Kerja  
Indikator ini menilai kualitas interaksi sosial di tempat kerja, termasuk kerjasama, komunikasi, dan dukungan antar rekan kerja.
3. Gaji  
Ini merujuk pada kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.
4. Promosi  
Kesempatan untuk pengembangan karir dan kenaikan jabatan juga menjadi indikator kepuasan kerja. Karyawan yang melihat peluang untuk maju dan berkembang dalam organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.
5. Pengawasan  
Pengawasan yang efektif, adil, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat karyawan merasa dihargai dan dipandu dengan baik dalam pekerjaan mereka.

### **Pelatihan Kerja**

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

Untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka terdapat indikator yang digunakan untuk mengukurnya.

Adapun indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut.

1. Instruktur  
Instruktur adalah individu yang memfasilitasi pelatihan. Indikator ini mencakup kompetensi, pengalaman, dan kemampuan mengajar dari instruktur.
2. Peserta  
Peserta adalah individu yang mengikuti pelatihan. Indikator ini mencakup keterlibatan, partisipasi aktif, dan respons peserta terhadap pelatihan.
3. Materi  
Materi adalah konten yang disampaikan selama pelatihan. Indikator ini mencakup relevansi, kelengkapan, dan keakuratan materi yang disampaikan.
4. Metode  
Metode adalah cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan pelatihan. Indikator ini mencakup variasi metode (misalnya, ceramah, diskusi kelompok, studi

- kasus, praktek langsung) dan efektivitas masing-masing metode dalam membantu peserta memahami dan mengaplikasikan materi.
5. Tujuan  
Tujuan adalah hasil atau pencapaian yang diharapkan dari pelatihan. Indikator ini mencakup kejelasan dan realisme tujuan yang ditetapkan serta sejauh mana tujuan tersebut dapat dicapai oleh peserta setelah pelatihan selesai.
6. Sasaran  
Sasaran adalah kelompok atau individu yang menjadi target pelatihan. Indikator ini mencakup kejelasan mengenai siapa yang membutuhkan pelatihan dan bagaimana pelatihan tersebut dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik sasaran tersebut.

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Putri dkk, 2023) budaya organisasi adalah kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi. Ini mengekspresikan karakter organisasi yang berbeda dengan menggabungkan cara karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Coulter dalam (Krisnaldy dkk, 2019) budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Menurut (Faeni dkk, 2019) budaya organisasi membentuk identitas dan citra organisasi, dan hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kapasitas organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan.

Menurut (Nguyen dkk, 2020) ada beberapa indikator dari budaya organisasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Inovatif  
Budaya perusahaan yang inovatif adalah budaya yang mendorong kreativitas dan pengembangan ide-ide baru, sambil memiliki kesadaran yang cangguh terhadap potensi bahaya atau risiko yang mungkin timbul dari inovasi tersebut.
2. Orientasi pada Hasil  
Budaya yang berorientasi pada hasil menekankan pencapaian tujuan dan target tertentu. Organisasi dengan budaya ini fokus pada kinerja, kesuksesan, dan pencapaian hasil yang diharapkan.
3. Berorientasi pada Tim  
Budaya yang berorientasi pada tim menunjukkan dedikasi organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan. Organisasi dengan budaya ini memahami

pentingnya keseimbangan antara tujuan perusahaan dan tuntutan karyawan.

#### 4. Berorientasi pada Detail

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

### **Pengembangan Karir**

Menurut (Rohmah, 2020) pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dengan jalur karir yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Menurut Harras dkk (2020) pengembangan karir bisa dikatakan sebagai bentuk memperbesar tanggungjawab seseorang.

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

Indikator pengembangan karir menurut Handoko dalam (Kudsi dkk, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja  
Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi atau bahkan melampaui target yang ditetapkan, serta memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan.
2. Kesetiaan Organisasional  
Indikator ini dapat dilihat dari masa kerja yang panjang, rendahnya tingkat turnover, dan partisipasi aktif karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi, yang menunjukkan dukungan mereka terhadap visi dan misi perusahaan.
3. Mentor dan Sponsor  
Adanya figur mentor dan sponsor dalam perusahaan yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk Tumbuh  
Peluang yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan karir mereka. Ini mencakup program pelatihan, pendidikan lanjutan, sertifikasi dan kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang dan lintas fungsi yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan.
5. Dukungan Manajemen  
Dukungan yang diberikan oleh manajemen dalam bentuk umpan balik yang konstruktif,

pembinaan dan dorongan untuk pengembangan karir.

### **Kompetensi**

Menurut (Rohmah, 2020) kompetensi merupakan tuntutan sebuah perusahaan untuk menjadikan karyawan bisa di andalkan untuk menjadi seorang pemimpin dan karyawan yang berkualitas. Menurut Busro (2018:26) kompetensi adalah segala sesuatu yang di miliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki.

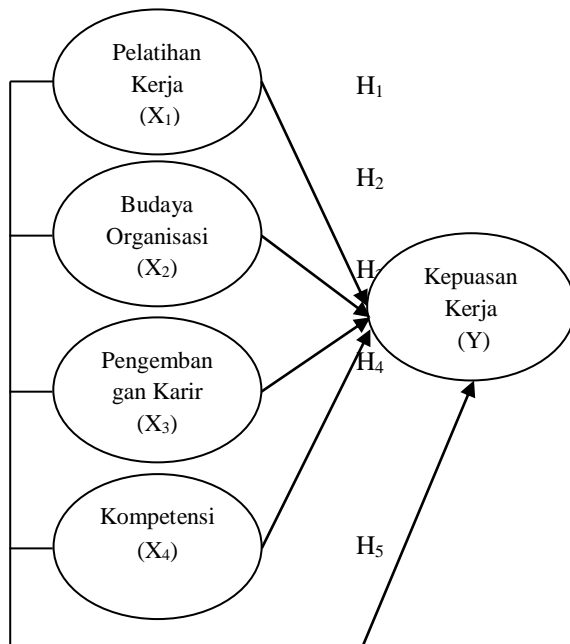
Menurut Mulyasa (2017:26) kompetensi ialah performa atau perbuatan yang rasional karena mempunyai arah atau tujuan, sedangkan performa merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya di amati saja, tetapi meliputi sesuatu yang lebih jauh atau bisa menembus sesuatu yang tidak kasatmata.

Menurut Mulyasa (2017:62) indikator-indikator kompetensi adalah sebagai berikut.

1. Pengetahuan  
Pengetahuan dasar yang di miliki, dalam bidang yang di miliki untuk mengatahui cara indentifikasi terhadap kebutuhan sesuai dengan yang ada di perusahaan dan untuk cara mengetahui kualitas terhadap karyawan.
2. Pemahaman  
Pemahaman adalah seorang karyawan harus mempunyai pemahaman terhadap pembelajaran yang diberikan oleh suatu perusahaan sebagai bekal untuk menjadikan karyawan semakin lebih optimal terhadap suatu pekerjaanya.
3. Kemampuan  
Kemampuan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas yang di atau pekerjaan yang diberikan perusahaan yang dibebankan kepada karyawan.
4. Nilai  
Standar perilaku pada karyawan dalam melakukan pekerjaan melaksanakan tugas jujur keterbukaan dalam bekerja.
5. Sikap  
Sikap yaitu perasaan senang dan tidak senang atau reaksi terhadap sesuatu yang datang dari perusahaan yang akan menimbulkan sikap akan berubah terhadap kinerja pada karyawan.
6. Minat  
Keinginan berhasil pada pekerjaan sekarang tugas-tugas di masa yang akan datang seorang untuk melakuakan suatu perbuatan dengan melakukan aktifitas dalam bekerja.

### **Kerangka Pemikiran**

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



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2024

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis Penelitian

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

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

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand (2014) populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat

perhatian seorang peneliti sehingga populasi ini dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sedangkan sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dengan jumlah keseluruhan adalah 246 orang yang terdiri dari 160 orang PNS dan 86 orang pegawai kontrak. Sedangkan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan data dari total 65 orang responden. Dengan demikian, total sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang responden.

#### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

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

#### Teknik Analisis Data

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (terikat)

A = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi dari variabel X

X = Variabel independen (bebas)

e = Standar error

### Uji Hipotesis

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

### Uji-t (Parsial)

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

### Uji-F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) uji-F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji-F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel. Apabila nilai signifikansi di bawah 0.05 maka hasil uji-F disebut berpengaruh, namun apabila sebaliknya, yaitu nilai signifikansi di atas 0.05 maka hasil uji-F disebut tidak berpengaruh. Selain itu, uji-F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung < F tabel dan sig > 0.05, maka hasil uji-F disebut tidak berpengaruh. Jika F hitung > F tabel dan sig < 0.05, maka hasil uji-F disebut berpengaruh.

### Uji-R<sup>2</sup> (Determinasi)

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji-t (Parsial)

**Tabel 1. Hasil Uji-t (Parsial)**

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Tabel 1 diatas merupakan hasil uji-t. Pada tabel tersebut bisa dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen bervariasi. Nilai tersebut sebesar 0,002 pada variabel pelatihan kerja; 0,077 pada variabel budaya organisasi, 0,750 pada variabel pengembangan karir dan 0,899 pada variabel kompetensi. Apabila nilai signifikansi dibawah 0,05 maka uji-t berpengaruh.

### Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam persepsi pegawai terhadap budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif dan menghargai kontribusi individu. Namun, jika budaya organisasi tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menyebabkan rasa tidak puas dan tidak nyaman di tempat kerja.

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Salah satu kemungkinan penyebab-nya adalah kurangnya program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur di dalam organisasi. Pegawai mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk dapat mengembangkan karir mereka atau tidak memiliki jalur karir yang jelas, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan program pengembangan karir yang komprehensif dan transparan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

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

#### Uji-F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji-F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	318.682	4	79.671	37.124	0.000 <sup>b</sup>
Residual	128.764	60	2.146		
Total	447.446	64			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

Tabel 2 diatas merupakan hasil uji-F. Pada tabel tersebut bisa dilihat bahwa nilai signifikansi senilai 0,000. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 maka uji-F berpengaruh. Artinya, variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.

#### Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Tabel 3 Hasil Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.844 <sup>a</sup>	0.712	0.693	1.46495

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2024

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

#### Implikasi Hasil

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur tentang kepuasan kerja dengan menegaskan pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bahwa budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi mungkin memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

#### 1. Penguatan Program Pelatihan Kerja

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

#### 2. Pengembangan Budaya Organisasi

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

#### 3. Perbaikan Program Pengembangan Karir

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

#### 4. Peningkatan Kompetensi

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

## **5. Penilaian dan Umpan Balik yang Teratur**

Melakukan penilaian kinerja dan memberikan umpan balik secara teratur dapat membantu pegawai memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

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

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

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

1. Secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh.
2. Secara parsial, budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh.
3. Secara simultan, pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh.

### **Saran**

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

1. Disarankan kepada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh agar selalu memperhatikan dan juga meningkatkan pelatihan kerja agar dapat menunjang kinerja para pegawai.
2. Disarankan kepada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh agar memfasilitasi pegawai dalam melakukan pengembangan karir dan potensi dalam diri pegawai.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan variabel lain untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja, karena pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan kopetensi hanya mampu menjelaskan variabel keberlangsungan usaha sebesar 69,3%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain.



## REFERENSI

- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Busro, Muhammad. (2018) *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Faeni, R. P., Faeni, D. P., Hidayat, H. A. N. R. S., & Oktaviani, R. F. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture and Commitment to the Effectiveness of Independent Bank Employee Performance. *Journal of Law and Society Management*, 6(1), 1–6.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haki, U. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota Serang. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 64-74.
- Hambut, Arsenius Agung dan Prayekti. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 1027-1039.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 9(2), 85-93.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *In CoMBInES Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165-2177.
- Mulyasa. (2017). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662.
- Putri, G. A. M., Fauzi A., Saputra F., Danaya, B. P., dan Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2), 99-110.

- Rohmah, Siti Sanidatur. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147-162.
- Sinanbella. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitompul D. H., Sinaga D., Sitanggang I. M., Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sinar Jernih Suksesindo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432-440.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT kencana.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed.)*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Widiyanto, M. A., & Darmawan, I. P. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 179–187.