

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Bengkel Dealer Yamaha Graha Motor
Ambulu Jember Tahun 2013**

*The Effect of Job Satisfaction and Job Training on The Performance
of The Staffs at Mechanical Division at Yamaha Graha Motor
Ambulu Authorized Dealer Jember Regency in 2013*

Anang Saiful Rohmat, Dr. Sukidin, M.Pd, Drs. Sutrisno Djaja, M.M
Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember (UNEJ)
Jl. Kalimantan 37, Jember 68121
Email: Sukidin.fkip@unej.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember. Penelitian ini dilakukan di Dealer resmi Yamaha Graha Motor Ambulu Jember dengan sampel sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil koefisien determinasi berganda R^2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,5%. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat terbukti.

Kata kunci: kepuasan kerja, pelatihan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

The objective of this research was to find out the significant effect of the job satisfaction and job training on the performance of mechanical division at Yamaha Graha Motor Authorized Dealer Ambulu Jember. This research was conducted at Yamaha Graha Motor Ambulu Authorized Dealer, involving 30 respondents as the samples. The data collection methods used in this research are questionnaire, interview, observation and documentation. The data of this research was analyzed using descriptive method and inferential analysis method which consists of multiple linear regression, f test and t test. The coefficient result of the multiple determination R^2 revealed that the job satisfaction (X1) and job training (X2) on the employee's performance (Y) correlated as much as 65,5%. Therefore, the objective of this research which is, to find out The effect of job satisfaction and job training on the performance of mechanical division at Yamaha Graha Motor Authorized Dealer Jember existed.

Keywords: job satisfaction, job training, employee's performance.

Pendahuluan

Persaingan global pada saat ini sudah merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan. Hal ini ditandai dengan perubahan-perubahan yang serba cepat di segala bidang. Keadaan ini memungkinkan para pengusaha harus terus mengikuti perkembangan yang ada dan meningkatkan kemampuan baru agar perusahaan berhasil memenangkan persaingan. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan mengakibatkan persaingan antar perusahaan-perusahaan sejenis semakin ketat. Kecanggihan alat-alat teknologi yang diimbangi dengan mutu dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang cukup memadai, maka tingkat

produktivitas kerja tentu akan semakin meningkat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personal dengan tujuan perusahaan, serta peningkatan kontribusi yang dapat diberikan dalam perusahaan kearah pencapaian tujuan.

Tuntutan hidup yang semakin tinggi telah mengharuskan manusia bertindak lebih cepat dalam melakukan aktivitas kehidupannya. Salah satu sarana yang paling dibutuhkan adalah sarana transportasi, diantara beragam alat transportasi, sepeda motor menempati peran utama dalam sendi kehidupan masyarakat. Seiring dengan kondisi perekonomian yang bergerak fluktuatif dengan

perkembangan jaman yang cepat menyebabkan dunia otomotif terus menerus mengalami perkembangan. Produk ini tiap tahun selalu menampilkan model dan inovasi terbaru yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan dapat menjadi daya tarik konsumen salah satunya adalah produk Yamaha. Pemilik sepeda motor akan memilih yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahannya, bengkel yang dipilih adalah bengkel resmi dan berkualitas. Dealer Yamaha Graha Motor merupakan dealer resmi yang berkedudukan di kabupaten Jember. Dealer Yamaha Graha Motor sebagai dealer Yamaha resmi yang juga melayani perbaikan dan pemeliharaan sepeda motor sebagai wujud nyata dari pelayanan purna jual bagi pelanggan Yamaha.

Kepuasan pelanggan ditentukan oleh penanganan servis yang handal agar kerusakan yang terjadi pada sepeda motor dapat diselesaikan secara tepat dan akurat. Selain itu perbaikan dikatakan handal apabila penyelesaiannya tepat sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan. Pelanggan juga akan merasa puas apabila mendapat pelayanan yang memiliki daya tanggap yang baik dari semua karyawan misalnya mekanik mendengar dengan seksama permasalahan yang dikeluhkan kemudian melaksanakan penanganan yang sesuai dengan harapan. Kecekatan mekanik dalam menangani kerusakan kendaraan juga dibutuhkan agar mereka tidak terlalu lama menunggu penyelesaian servis, di samping itu respon positif akan diberikan pelanggan apabila mekanik menangani keluhan yang disampaikan berkaitan dengan kerusakan tersebut dan memberikan solusi atau alternatif terbaik berkaitan dengan penanganannya.

Peningkatan pelayanan teknis pada Dealer Yamaha Graha Motor dilakukan dengan menyelenggaraan program pelatihan kerja. Menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2007) "Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan". Pelatihan kerja Dealer Yamaha Graha Motor diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Mengingat karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda, maka program pelatihan bagi karyawan baru dirasakan sangat penting karena karyawan baru sering tidak tahu pasti peran dan tanggung jawab mereka, bagi karyawan lama program pelatihan berguna untuk mempermudah melaksanakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan program ini juga dapat diperoleh sepanjang kariernya.

Peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan saja, tetapi juga bisa dilakukan melalui sikap positif karyawan yang terbentuk jika karyawan merasa terpuaskan dengan apa yang diberikan padanya oleh perusahaan. Karyawan yang puas akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan seperti memperbaiki kinerja dan mereka cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah sejauh mana

individu karyawan merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Apabila individu/karyawan merasakan kenyamanan, aman dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari bagaimana cara pimpinan dalam menanggapi perbedaan imbalan karyawan satu dengan yang lain, hukuman dan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja. Disinilah motivasi dari pimpinan sangat dibutuhkan untuk mengembalikan semangat kerja karyawan.

Kemampuan Dealer Yamaha Graha Motor untuk mengembangkan usaha memerlukan dukungan dari semua pihak, salah satunya adalah tenaga kerja, oleh karena itu perlu adanya kepuasan kerja yang timbul pada diri karyawan agar karyawan lebih giat bekerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Kepuasan kerja penting karena dengan kepuasan kerja ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah dengan cara melihat kinerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat di ukur. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin meneliti sejauh mana "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember". Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember tahun 2013 dan variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember tahun 2013.

Metode Penelitian

Penentuan lokasi menggunakan *purposive area* yaitu tempat penelitian ditentukan dengan sengaja di Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember. Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan metode populasi dimana responden berjumlah 30 orang sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial, dimana analisis inferensial yang digunakan meliputi uji F. Analisis deskriptif yang digunakan, bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang variabel Kepuasan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dideskripsikan secara verbal dengan menginterpretasikan data yang diperoleh dari angket analisis inferensial merupakan analisis statistik dengan menggunakan rumus regresi linear berganda yaitu $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$ yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen dalam penelitian ini adalah jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka instrumen dikatakan valid. Hasil uji validitas terhadap data penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	756	361	Valid
X1.2	795	361	Valid
X1.3	793	361	Valid
X2.1	814	361	Valid
X2.2	840	361	Valid
X2.3	811	361	Valid
Y1	783	361	Valid
Y2	758	361	Valid
Y3	827	361	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap semua nilai total dari pertanyaan dalam angket penelitian ini dinyatakan valid, dengan demikian data ini

dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data yang telah terkumpul. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pertanyaan dari kuesioner dengan menggunakan rumus standart item alpha. Setelah diperoleh nilai α , selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada tabel α , yaitu tabel yang menunjukkan hubungan antara jumlah butir pertanyaan dengan reliabilitas instrumen.

Dalam penelitian ini jumlah butir pertanyaan atau item untuk masing-masing variabel adalah kurang dari 15 butir. Angka kritis untuk mengukur reliabilitas instrumen jika jumlah butir pertanyaan kurang dari 15 adalah 0,50. berdasarkan ketentuan tersebut dapat dikatakan bahwa suatu pertanyaan memiliki reliabilitas, jika nilai α lebih besar dari kritis reliabilitas.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai α	Reliabilitas	keterangan
X1.1	756	0,50	Reliabel
X1.2	795	0,50	Reliabel
X1.3	793	0,50	Reliabel
X2.1	814	0,50	Reliabel
X2.2	840	0,50	Reliabel
X2.3	811	0,50	Reliabel
Y.1	783	0,50	Reliabel
Y.2	758	0,50	Reliabel
Y.3	827	0,50	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai α dari setiap indikator variabel lebih besar dari nilai kritis 0,50 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item dalam pertanyaan angket dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS for windows ver 17,0*. Hasil analisis disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Kepuasan Kerja (X1)	0,822
Pelatihan Kerja (X2)	0,207
Constanta : 16,544	
R _{square} : 0,655	
Multiple R : 0,809	

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel 1.3 menunjukkan persamaan analisis garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 16,544 + 0,822X_1 + 0,207X_2 + e_i$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linear berganda, dapat dijelaskan bentuk pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebagai berikut.

a) Konstanta regresi

Nilai konstanta adalah 16,544 mempunyai arti bahwa adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu apabila variabel kepuasan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) tetap atau konstan, maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 16,544.

b) koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,822 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebanyak satu satuan dengan asumsi konstanta serta variabel lainnya yaitu pelatihan kerja (X2) dan e_i sama dengan nol maka akan menyebabkan bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,822 satuan.

c) Koefisien Regresi (X2)

Variabel pelatihan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,207 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan sebanyak satu satuan dengan asumsi konstanta serta variabel lainnya yaitu kepuasan kerja (X1) dan e_i sama dengan nol maka akan menyebabkan bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,207 satuan.

4. Analisis Garis Regresi (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dimana semakin besar nilai R^2 (R square) maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya (Sugiyono, 2000:159). Dari hasil analisis

dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows didapat data sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Analisis Garis Regresi

Variabel Penelitian	R	R _{square}
(X1), (X2) Y	0,809	0,665

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel 1.4 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (R square) sebesar 0,655 yang berarti bahwa : $R_{square} \times 100\% = 0,655 \times 100\% = 65,5\%$

Yang artinya :

a) Pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5%.

b) Adapun sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti (e_i) sebesar $100\% - 65,5\% = 34,5\%$

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah proporsi sumbangan variabel bebas berjumlah 65,5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "Di duga variabel kepuasan kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan" dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh angka R square sebesar 0,655 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan kerja sebesar 65,5% terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember. Sedangkan secara parsial sumbangan masing-masing variabel yaitu sebesar 63,3% untuk variabel kepuasan kerja dan 7,4% untuk variabel pelatihan kerja, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pelatihan kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan mekanik Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember yang berinisial (Sh) menyatakan bahwa "dengan adanya kepuasan kerja dan pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan saya".

"Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan" (Hasibuan, 2003:203). Sedangkan menurut Bernardin & Russell (dalam Gomes, 2000:197) "Pelatihan

adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan terpenuhinya kepuasan kerja dan pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga kepuasan kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang menggunakan program SPSS 17.0 for windows, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu: $\hat{Y} = 16,544 + 0,822X_1 + 0,207X_2 + e_i$ sedangkan nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,655 yang berarti bahwa besarnya sumbangan variabel bebas terhadap naikturunnya variabel terikat sebesar 0,655 atau $0,655 \times 100\% = 65,5\%$, dan diperoleh hasil koefisien korelasi (multiple R) yang menunjukkan korelasi atau hubungan antar variabel bebas dan terikat yaitu 0,809. Koefisien regresi sebesar 0,809 tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dikategorikan sangat kuat karena besarnya koefisien korelasi tersebut antara 0,800 – 1,000. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember”. Diketahui bahwa besarnya F_{hitung} sebesar $25,631 \geq F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,354 dengan tingkat $\alpha = 0,05 > \text{sig. } f = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga semua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kepuasan kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5%.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan diambil kesimpulan yaitu ada pengaruh dari kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember tahun 2013, maka berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persentase pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap

kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember yaitu sebesar 65,5%. Proporsi sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,3% sedangkan proporsi sumbangan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 7,4%.

Hal ini menunjukkan bahwa dari kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan pelatihan kerja terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember tahun 2013.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang diajukan adalah:

- a. Dengan besarnya pengaruh dari variabel kepuasan kerja dan pelatihan kerja karyawan Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember pada penelitian ini sebesar 0,655 atau 65,5% yang berarti masih bersisa 34,5% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model seperti tingkat pendidikan, sikap loyal, budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja, dan untuk itu kepada para peneliti disarankan untuk memasukan variabel lain yang masih mempengaruhi kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember.
- b. Disarankan kepada Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember agar meningkatkan prestasi kerjanya melalui upaya memperbanyak pelatihan dan memberikan kesempatan yang sama pada tiap-tiap karyawan untuk menambah keahlian, pengetahuan dan kemauan berkinerja tinggi.
- b. Disarankan kepada Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember agar meningkatkan kepedulian terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dan terciptanya kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi dimasa depan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Sukidin, M.Pd Si selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sutrisno Djaja, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran serta perhatiannya guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesainya penulisan jurnal ini. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada Prof. Dr. Sunardi, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember yang telah memberikan ijin dalam pelaksanaan penelitian. Penulis menyampaikan terima kasih juga kepada teman-teman yang telah bersedia menjadi observer dalam pelaksanaan penelitian.

Daftar Bacaan/Rujukan

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2007. *Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan*

Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Nomor : Kep-107/D.P3tkdn/2002.
<http://www.nakertrans.go.id>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2013.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2007. *Istilah Umum Ketenaga Kerjaan.*
<http://www.nakertrans.go.id>. Diakses tanggal 21 Juni 2012.

Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. 2007. *Ministry of Cooperative, Small and Medium Enterprises Republic of Indonesi.*
<http://www.depkop.go.id>. Diakses pada tanggal 21 juni 2012.

Listianto, Tony. 2002. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan*
http://eprints.ums.ac.id/146/01/Toni_Listianto.pdf.
Ddiakses pada tanggal 21 juni 2012.

Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Sugioyono dan Wibowo, E. 2002. *Statistik Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

