

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH HALAL NUSANTARA
(DEVELOPER PROPERTY SYARIAH) SURABAYA**

QOTRUNNADA ZAHIROH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email:zahirohq@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work experience and training on job satisfaction with career development as an intervening variable at Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya. This research was conducted using a quantitative approach. The number of samples used is as many as 50 employees, with a saturated sample method where all the population is sampled. Data collection was obtained from this study by distributing questionnaires to employees at Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya. The analysis technique used is path analysis with SPSS 17.0 software. The results of this study found that work experience has a positive and significant effect on career development, training has a positive and significant effect on career development, career development has a positive and significant effect on job satisfaction, work experience has a positive and significant effect on job satisfaction, training has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction, work experience has no positive and significant effect on job satisfaction through career development, work experience has a positive and significant effect on job satisfaction through career development. To improve career development, companies need to pay attention to the work experience of employees so that employees are able to complete and be responsible for the assigned tasks smoothly. Leaders must pay attention to the work experience of employees and equip employees with training that supports their work so that employees are able to develop their careers in the desired position so that employees can achieve a level of satisfaction in working at Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya.

Keywords: *Work Experience, Training, Career Development, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber energi manusia ialah sebuah harta yang berarti dalam kesuksesan suatu developer. Kemajuan developer bisa diraih dengan meningkatkan kinerja para karyawannya supaya developer sanggup untuk meraih tujuan suatu developer. Oleh sebab itu penting bagi developer menghendaki supaya tiap karyawan bisa melakukan aktivitas secara efektif dan efisien dengan pengelolaan dan pengembangan SDM. Menurut Harsuko dalam Donni Juni Priansa (2019:179) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan cara yang sudah disusun

didalam perusahaan, baik dari cara khusus yang berhubungan dengan tugas pegawai sebagai individu atau dengan menunjukkan kopetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Setiap tenaga kerja/ karyawan diharapkan memiliki pengalaman kerja suatu posisi yang akan digeluti di suatu perusahaan. Pengalaman kerja pada karyawan lantas hendaklah terdapat prosedur peninggian ilmu pengetahuan, keahlian serta perilaku pada diri seseorang, Munculnya hal itu berhasil penompang peningkatan diri pada karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman yang berharga dapat menunjang kepentingan karirnya dimasa mendatang. Pengalaman kerja tersebut

menentukan berapa lama biar kiat seorang karyawan bisa bertugas dengan sempurna. Terlebih lagi, pengalaman kerja menaungi beragam pekerjaan yang telah ia dikuasai oleh manusia serta rentang mereka bekerja di tiap-tiap pekerjaannya. Dengan begitu jangka waktu kerja ialah aspek pribadi yang mengendalikan karir karyawan.

Selain itu, pelatihan juga merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan karyawan. Setiap karyawan menginginkan adanya pelatihan dalam suatu organisasi ditempat kerjanya. Hal itu sangatlah di butuhkan bagi suatu perusahaan untuk meng-upgrade kualitas karyawan agar mereka memiliki kinerja yang berkualitas terhadap pekerjaan yang digeluti dan sebagai perwujudan visi serta misi dari suatu perusahaan tersebut. Walhasil, pegawai tersebut hendak mewujudkan pergiliran atau variasi yang kiranya memajukan performanya. Perobakan ini mengharuskan anggota dan lembaga terampil mengendalikan perkara yang makin teratur, semakin andal, bertambah simpel, dengan keunggulan yang tertinggi atas investasi yang berbobot.

Pada realitanya kepuasan kerja melahirkan satu perbuatan bersifat perorangan. Masing-masing perseorangan bagaikan menempati taraf kebahagiaan yang bertolak belakang dengan perilaku pada dirinya. .

Dilihat dari latar belakang masalah diatas peneliti menemukan suatu masalah di lokasi penelitian, persoalan tersebut yang menunjang peneliti dalam menyusun judul penelitian yang akan diuji yaitu:
“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH HALAL NUSANTARA (DEVELOPER PROPERTY SYARIAH) SURABAYA”.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengalaman Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016,.55), seseorang yang berpengalaman adalah calon pegawai yang bersedia bekerja. Pengalaman kerja pelamar harusnya menjadi peninjauan penting saat seleksi.

Indikator pengalaman kerja untuk studi berikut didasarkan pada pandangan Handoko (2009:241) yang dikutip oleh Septiani (2017:19), antara lain:

1. Durasi Kerja
Ukuran waktu kerja yang dihabiskan seseorang dalam mempelajari serta melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat Pengetahuan
Pengetahuan menampilkan konsep, prinsip, prosedur, kebijakan ataupun informasi yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan melingkupi keterampilan dalam mengetahui informasi beserta menerapkannya pada pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Kemampuan kerja serta peralatan tingkat yang menguasai aspek teknis seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Respon cepat pada kesulitan kerja
Persiapan yang lebih baik dalam merespon dengan cepat dn mengantisipasi tanda-tanda kesulitan yang akan terjadi.

Pelatihan

Tyson dalam Donni Juni Priansa (2019:23), mengemukakan suatu

pelatihan mempunyai tujuan menggapai misi jangka pendek organisasi, lain hal pendidikan bertujuan untuk mengembangkan karyawan jangka panjang. Menurut Donni Juni Priansa (2019:23), Berikut merupakan indikator pelatihan yang dijelaskan Mangkunegara dalam Nurul Hikmah (2020:21-23) yakni:

- a. Peserta
 1. Antusiasme ikut serta pelatihan menjadi suatu unsur yang menetapkan jalannya pelatihan. Bila pembimbing antusias menyampaikan materi, kandidat pelatihan akan antusias pula saat ikut serta dalam pelatihan serta sebaliknya.
 2. Seleksi
Sebelum menjalankan pelatihan, perusahaan telah melalui seleksi. Artinya, memilih sekumpulan pelamar yang sangat memenuhi syarat pekerjaan yang terdapat untuk posisi perusahaan.
- b. Materi
 1. Memenuhi tujuan
Pengetahuan yang disampaikan kepada peserta pelatihan dalam program pelatihan harus memenuhi tujuan pelatihan sumber daya manusia yang ingin digapai perusahaan.
 2. Tepat pada kriteria peserta
Pengetahuan yang disampaikan pada pelatihan akan efektif jika tepat pada peserta, agar program pelatihan mampu meningkatkan keterampilan peserta.
 3. Penentuan sasaran
Materi yang disampaikan harus memenuhi tujuan dalam mendorong peserta

menerapkan materi yang diberikan pada pekerjaan mereka.

- c. Metode
 1. Sosialisasi sasaran
Penyampaian sesuai pada materi yang dibagikan dan diharapkan peserta pelatihan mampu memahami maksud dan tujuan instruktur.
 2. Mempunyai tujuan yang jelas
Untuk memastikan kelangsungan kegiatan pengembangan bakat yang efektif dalam memahami kebutuhan peserta pelatihan.
- d. Tujuan
 1. Peningkatan keterampilan
Hasil yang diinginkan melalui pelatihan yang dilakukan ialah mampu mengembangkan keahlian / skill, pengetahuan serta perilaku kandidat ataupun calon karyawan baru.

Kepuasan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016), kepuasan kerja tidak memiliki konsep yang melekat, sebab kepuasan kerja sebuah respon yang efektif serta perasaan terhadap semua unsur pekerjaan. Manusia puas terhadap satu aspek pekerjaannya atau tidak puas dengan yang lain.

Indikator kepuasan kerja yang disampaikan Luthans dalam Nurul Hikmah (2020:11), yakni :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan harus memenuhi kemampuan bidang masing-masing. Apakah pekerjaan itu sulit, apakah pekerja percaya bahwawaketerampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan perlu mengembangkan maupun menurunkan kepuasan kerja.
- 2) Pemimpin

Pemimpin yang baik suka menghormati pekerjanya. Tetapi, untuk bawahan, atasan tidak hanya dipandang selaku sosok pemimpin, tetapi juga selaku ayah/ibu/teman.

- 3) Gaji
Gaji menjadi sebuah ciri khas pekerjaan yang menjadi kriteria kepuasan kerja dan berarti bahwa gaji itu dibenakan. Upah yang disalurkan pada pegawai dianggap selaku indikator dari kepercayaan individu terhadap besaran hasil pekerjaan yang seharusnya diterima.
- 4) Kolega
Ialah komponen yang terlibat dalam ikatan karyawan dengan atasan mereka dan karyawan lain, terlepas pada apakah mereka bekerja di bidang yang sama ataupun dalam jenis pekerjaan yang berbeda.

Pengembangan Karir

Rivai dan Sagala dalam Donni (2019:65) telah menunjukkan bahwa pengembangan karir sebagai proses pengembangan keterampilan kerja individu saat menggapai karir yang ideal.

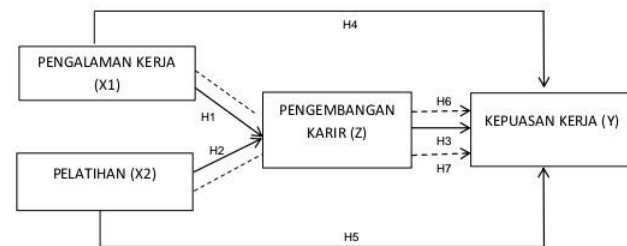
Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2019:71) menetapkan indikator pengembangan karir sebagai berikut:

- a. Perencanaan karir
Karyawan perlu merancang karir mereka ke arah masa depan.
- b. Pengembangan karir pribadi
Tiap pegawai perlu bertanggung jawab atas pengembangan karir atau pengembangan karir.
- c. Pengembangan karir dengan dukungan sumber daya manusia
Pengembangan karir karyawan tergantung pada peran dan

arahan karyawan serta manajer dan departemen sumber daya manusia.

- d. Peranan umpan balik kinerja
Dengan tidak adanya umpan balik pada upaya pengembangan profesional, karyawan mungkin memerlukan persiapan bertahun-tahun dalam menggapai tujuan pengembangan profesional mereka.

KERANGKA KONSEPTUAL



→ : Hubungan Langsung
 - - - -> : Hubungan Tidak langsung

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2016:64), hipotesis selaku jawaban kondisional atas pertanyaan studi yang diajukan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban yang diberikan bersifat sementara sebab hanya didasari dengan teori yang bermakna serta tidak didasarkan lewat kenyataan empiris yang didapat dari pengelompokan data. Berdasarkan masalah di atas, dikombinasikan dengan teori-teori yang ada, penulis mampu mengajukan hipotesis dugaan sementara untuk studi berikut.

1. Pengalaman kerja signifikan memengaruhi pengembangan karir pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya.

2. Pelatihan signifikan memengaruhi pengembangan karir pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya.
3. Pengembangan karir signifikan memengaruhi kepuasan kerja karir pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya
4. Pengalaman kerja signifikan memengaruhi kepuasan kerja pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya.
5. Pelatihan signifikan memengaruhi kepuasan kerja pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya.
6. Pengalaman kerja dan pelatihan signifikan memengaruhi kepuasan kerja melalui pengembangan karir selaku variabel intervening pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya.
7. Pelatihan signifikan memengaruhi terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir selaku variabel intervening pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah).

METODE PENELITIAN JENIS PENELITIAN

Sugiyono (2016:2) mengemukakan metode penelitian didasarkan oleh sebuah teknik faktual seraya memperoleh data beserta harapan atau penggunaan tertentu. Metode penelitian studi ini mengadopsikan metode kuantitatif. Peneliti menggunakan metode kuantitatif selaku pengukur pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir selaku variabel intervening di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya.

POPULASI DAN SAMPEL

Sugiyono (2016:80) menunjukkan populasi sebagai suatu area umum yang mengandung obyek/subyek bersifat serta berkualitas tertentu yang dipelajari oleh para ilmuwan. Peneliti menggunakan 50 staf Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya yang merupakan total dari keseluruhan stafnya. Menurut Sugiyono (2016:24) semua anggota/orang dari seluruh populasi dijadikan contoh dalam teknik pengambilan sampel. Maka, studi ini menerapkan metode sampling jenuh untuk mengambil sampel dari seluruh anggota populasi berjumlah 50 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data yang dipilah menurut jenis kelamin, yaitu:

Tabel 4.1
Distribusi responden
berdasarkan Jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	21	42%
2	Perempuan	29	58%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diperoleh, 2020

Menurut tabel 4.1 di bawah ini, responden 50 karyawan, termasuk 21 atau 42% merupakan laki-laki serta 29 atau 58% merupakan Perempuan. Sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya adalah perempuan dengan 29 orang atau 58%. Sedangkan jumlah terkecilnya adalah laki-laki sebanyak 21 orang atau 42%.

Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dipecah ke dalam 3 kategori berdasarkan usia yakni 18-23 tahun, 24-30 tahun serta > 30 tahun. Menurut kuesioner yang dibagikan, mampu diketahui:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan usia

NO	Usia	Jumlah	Presentase
1	18-23 tahun	20	40%
2	24-30 tahun	22	44%
3	≥ 30 tahun	8	16%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diperoleh,2020

Seperti yang ditunjukkan tabel 4.2 di atas, jumlah responden adalah 50 karyawan, dimana 20 karyawan (40%) berusia 18-23 tahun, 22 karyawan (44%) berusia 24-30 tahun, serta 8 karyawan (16%) berusia > 30 tahun. Dengan demikian mampu ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya berusia 24-30 tahun, sebanyak 22 karyawan. Sedangkan jumlah minimal berusia > 30 tahun, sebanyak 8 karyawan atau 16%.

Status Pendidikan Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan kepada 50 responden, didapatkan data pegawai Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan status pendidikan

NO	Status Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	20	40%
2	D3	5	10%
3	S1	23	46%
4	S2	2	4%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diperoleh,2020

Jumlah karyawan berpendidikan SMA sebanyak 20 orang (40%), berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang (10%), berpendidikan S1 sebanyak 23 orang (46%) serta berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%). Oleh karena itu, banyak dari pekerja Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya berpendidikan S1 berjumlah 23 karyawan (46%). Namun jumlah minimal pekerja berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%).

HASIL UJI VALIDITAS

TABEL 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item-total correlation	Keterangan
Pengalaman Kerja 1	0,783	Valid
Pengalaman Kerja 2	0,893	Valid
Pengalaman Kerja 3	0,857	Valid
Pengalaman Kerja 4	0,672	Valid
Pelatihan 1	0,697	Valid
Pelatihan 2	0,877	Valid
Pelatihan 3	0,895	Valid
Pelatihan 4	0,835	Valid
Pengembangan Karir 1	0,804	Valid
Pengembangan Karir 2	0,800	Valid
Pengembangan Karir 3	0,892	Valid
Pengembangan Karir 4	0,853	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,826	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,835	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,916	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,768	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua instrumen valid karena mempunyai koefisien korelasi yang $>0,3$.

UJI RELIABILITAS

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,980	Reliabel
Pelatihan	0,974	Reliabel
Pengembangan Karir	0,978	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,970	Reliabel

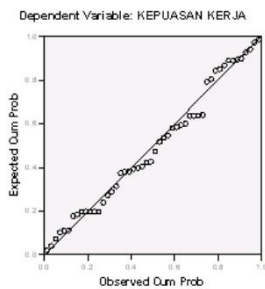
Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua data Reliabeel karena nilai Alpha Cronbach diatas 0,6 atau 60% , sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



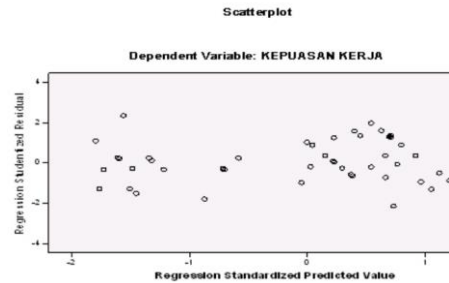
Gambar 1 UJI NORMLITAS

Sumber: Hasil olahan SPSS

Menurut Gambar 1 di atas, Grafik normal p-p plot of regression standardized residual, ditunjukkan dengan plot data mampu tersebar di sekeliling serta mengikuti garis diagonal. Model regresi mampu ditarik kesimpulan memenuhi asumsi normalitas.

HASIL UJI

HETEROSKEDASTISITAS



Gambar 2

Uji HETEROSKEDASTISITAS

Sumber: Hasil olahan SPSS

Seperti yang ditunjukkan gambar 2 di atas, titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas atau seragam baik yang terdistribusi secara acak, tetapi terdistribusi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	PENGALAMAN KERJA	,945	,558	,152	,153	6,550
	PELATIHAN	,952	,428	,108	,110	9,416
	PENGEMBANGAN KARIR	,939	,370	,090	,116	8,654

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel 4.22 di atas mampu ditarik kesimpulan bahwa ada multikolinieritas yang tinggi antar variabel, karena nilai tolerance $> 0,10$ serta nilai VIF diatas 10. Persoalan ini menunjukkan bentuk regresi yang dibuat layak untuk dipergunakan dalam penelitian.

HASIL ANALISIS JALUR/PATH ANALYSIS

a. SUB STRUKTUR 1

Hasil pengolahan data SPSS uji Koefisien Determinasi sebagai berikut:

Tabel 4

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,940 ^a	,884	,880	1,39700	1,885

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS untuk Koefisien Regresi dan Uji t adalah:

Tabel 5

Koefisien Regresi dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,896	,600		1,492	,142
	PENGALAMAN KERJA	,246	,123	,245	2,101	,048
	PELATIHAN	,710	,121	,712	5,844	,000

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Sub Struktur 1

Pada tabel 4 serta 5, persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur dituliskan dengan:

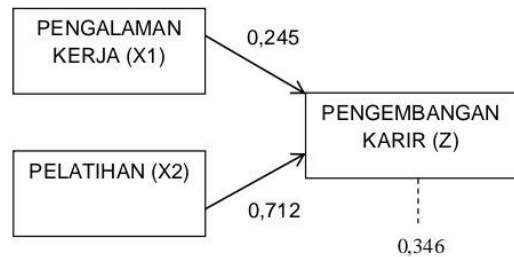
$$Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,245 X_1 + 0,712 X_2 + \sqrt{1 - \text{Adjusted R Square}}$$

$$Z = 0,245 X_1 + 0,712 X_2 + \sqrt{1 - 0,880}$$

$$Z = 0,245 X_1 + 0,712 X_2 + 0,346$$

Interaksi antar variabel pada sub struktur 1 ialah:



Gambar 3 Hubungan Antar Variabel Pada Sub Struktur 1

b. SUB STRUKTUR 2

Perolehan data melalui SPSS uji Koefisien Determinasi sebagai berikut:

Tabel 6

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,974 ^a	,949	,945	,94173	1,690

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pengolahan data dengan SPSS bagi Koefisien Regresi dan Uji t yakni:

Tabel 7

Koefisien Regresi dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,741	,414		1,789	,080
	PENGALAMAN KERJA	,392	,086	,390	4,558	,000
	PELATIHAN	,346	,108	,347	3,216	,002
	PENGEMBANGAN KARIR	,265	,098	,266	2,699	,010

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Sub Struktur 2

Pada tabel 4.23 serta 4.24, maka rumusan *Path Analysis* / Analisis Jalur ialah:

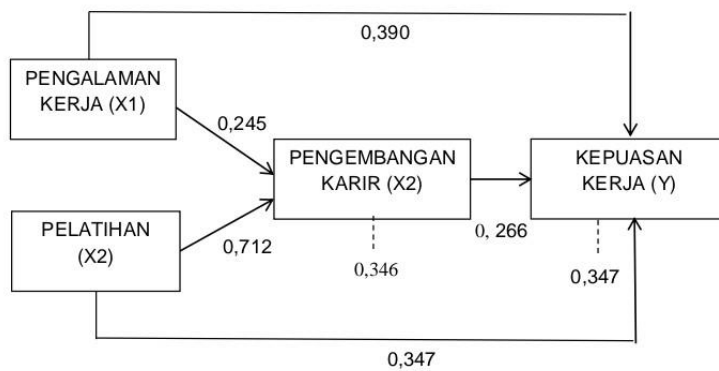
$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yz} Z + \epsilon_1$$

$$Y = 0,390 X1 + 0,347 X2 + 0,266 Z + \sqrt{1 - AdjustedR\ Square}$$

$$Z = 0,390 X1 + 0,347 X2 + 0,266 Z + \sqrt{1 - 0,945}$$

$$Z = 0,390 X1 + 0,347 X2 + 0,266 Z + 0,234$$

Sehingga interaksi antar variabel pada sub struktur 2 adalah:



Gambar 4 Hubungan Antar Variabel Pada Sub Struktur 2

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2020

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Pengembangan Karir (Z)
Hasil analisis data pada uji t didapatkan nilai *sig* sebesar 0,048 (< 5%). Maka, menolak H0 serta menerima H1, koefisien regresi sebesar 0,245 menunjukkan variabel Pengalaman Kerja signifikan memengaruhi pengembangan karir.
2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Z)
Berdasarkan hasil analisis data pada uji t angka *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%), maka tolak H0 serta terima H1 yang diartikan variabel pelatihan (X2) signifikan

memengaruhi pengembangan karir (Z) dengan koefisien regresi 0,712 yang bermakna makin banyaknya Pelatihan yang dijalani seorang karyawan akan menyebabkan tingginya peluang pengembangan karir karyawan pada sebuah perusahaan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan hasil analisis data pada uji t angka *sig* 0,010 (lebih kecil dari 5%), maka tolak H0 serta terima H1 maknanya variabel pengembangan karir signifikan memengaruhi kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,266 yang berarti bahwa semakin karyawan berusaha mengembangkan karirnya maka karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja dan menikmati posisi yang diinginkan di dalam sebuah perusahaan. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Hasil analisis data pada uji t nilai *sig* 0,000 (< 5%) maka tolak H0 serta terima H1 maknanya variabel pengalaman kerja signifikan memengaruhi Kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,390 yang berarti bahwa makin tinggi derajat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut akan merasakan puas dalam bekerja serta menikmati posisi yang diembannya di dalam sebuah perusahaan.
5. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Hasil analisis data pada uji t nilai *sig* sebesar 0,002 (lebih kecil dari 5%), maka tolak H0 serta terima H1, maknanya variabel pelatihan signifikan memengaruhi pengembangan karir dengan koefisien regresi 0,347 yang berarti bahwa makin tinggi level pelatihan yang disampaikan perusahaan pada pegawai sehingga karyawan tersebut akan

merasa puas dalam bekerja dan menikmati posisi yang diembannya di dalam sebuah perusahaan.

6. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Pengembangan Karir (Z) Menurut tabel 4.25 serta 4.26 didapat hasil pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung sebanyak 15,21%. Akan tetapi pengaruh secara tidak langsung (melewati pengembangan karir) sebanyak 6,52%. Lalu pengaruh tidak langsung dijalankan dengan uji sobel, diperoleh hasil uji sobel sebesar 1,54. Sehingga uji sobel tersebut tidak signifikan, karena hasil yang diperoleh lebih kecil dari 1,96 (Nilai Z tabel dengan derajat kepercayaan α 5%). Maka pada studi ini pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening yaitu tidak signifikan.
7. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Pengembangan Karir (Z) Dari tabel 4.25 & 4.26 didapatkan pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja secara langsung sebanyak 12,04%. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung (melalui pengembangan karir) sebanyak 6,52%. Kemudian pengaruh tidak langsung dengan uji sobel, didapatkan sebesar 2,21. Sehingga uji sobel dinyatakan signifikan, sebab hasil yang didapat $> 1,96$ (Nilai Z tabel dengan derajat kepercayaan α 5%). Dalam studi ini pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan yang mampu didapat melalui perolehan studi serta pembahasan ialah:

1. Pengalaman kerja positif dan signifikan memengaruhi pengembangan karir.
2. Pelatihan positif dan signifikan memengaruhi pengembangan karir
3. Pengembangan karir positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja
4. Pengalaman kerja positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja
5. Pelatihan positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja,
6. Pengalaman kerja tidak positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja melalui pengembangan karir
7. Pelatihan positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja melalui pengembangan karir

Saran

Melalui perolehan studi di atas, mampu menyarankan hal yang akan bermanfaat bagi Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya:

1. Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya perlu lebih meningkatkan Pengalaman kerja dan Pelatihan untuk pegawai. Hal tersebut mampu diterapkan dengan meningkatkan pengalaman kerja, mengidentifikasi kebutuhan evaluasi serta menjalankan program pelatihan. Kebutuhan akan evaluasi mampu ditentukan dengan menggunakan metode analisis keterampilan sikap, pengetahuan yang kompleks dengan menyesuaikan kenyataan ketika karyawan bekerja dengan perusahaan.

Oleh karena itu perlu memperhatikan penentuan pelatihan lebih sesuai dengan yang dibutuhkan. Perusahaan perlu melakukan pembenahan dan perbaikan secara terus menerus supaya lebih memahami lebih lengkap dari segi pengalaman dan pelatihan dalam pelaksanaan evaluasi sebelum dapat berhasil dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kemungkinan bahwa karyawan akan menjangkau jenjang karir maksimal. Ikatan serta interaksi antar pegawai dengan manajer perlu dijalin dengan baik, sehingga kepuasan kerja karyawan lebih tercukupi.

- 2 Pada studi berikut, peneliti mengkaji pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap Kepuasan kerja melalui pengembangan karir selaku variabel intervening, secara teori terdapat banyak komponen yang memengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, dll. Maka, wajib dijalankan studi lebih jauh terkait komponen lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, Ni Luh Putu Ria dan A.A.Sagung Kartika Dewi. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*, Manajemen, Vol. 8, No. 7. Hal:4073-4101
- Adriyan, Muhammad Rafi. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Grand Quality Hotel*. Yogyakarta.
- Bahri, Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, Hal: 9-15
- Chaudhary Narendra Singh dan Preeti Bhaskar. 2016. *Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector*. Journal of Resources Development and Management An International. Hal: 42-45
- Erdiansyah, Muhamad. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma*. Pekanbaru.
- Ghazali. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lisdiani, Vendriana. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Social And Political Sciencet*, Hal: 1-8
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Meidita, Anggi. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, Hal: 226-237.
- Muhlis, Muhammad, dkk. 2018. *Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir*

- Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1, No. 1, Hal: 44 – 56
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- _____ 2019. *Pengembangan Dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Sabirin dan Ilham. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas*, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 21 No. 2, 2020. Hal: 123-135
- Sekaran, U & Bougie, R.(2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis (pendekatan pengembangan keahlian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Solehtiana, Rizky Maulida, 2020, *Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMKS Kodeco Simpang Empat Di Kalimantan Selatan*. Yogyakarta
- Suadnyana I Kadek dan I Wayan Gede Supartha. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier*, Manajemen Unud, Vol. 7, No. 4. Hal: 1950-1978
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadew Ni Putu Asri dan I Gusti Made Suwandana. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8. Hal: 4070-4098
- Wardani, Nurul Hikmah Endang. 2020. *Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero)*. Medan