

ABSTRAKSI

Aset paling penting yang harus dimiliki organisasi dan menjadi pusat perhatian manajemen adalah sumber daya manusia. Diperlukan peran manajemen dalam mengelola SDM dalam sebuah organisasi agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien, yaitu dengan pengembangan kemampuan pegawai melalui berbagai pelatihan, baik yang diadakan oleh organisasi (*on job training*) maupun di luar organisasi (*off job training*).

Dengan adanya peningkatan SDM melalui berbagai pelatihan yang diikuti oleh karyawan maka tentunya hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan mendapatkan posisi yang tertinggi di perusahaan sehingga pada akhirnya diharapkan adanya kepuasan karyawan terhadap kinerja yang sudah dilakukannya selama ini.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bengkel Yamaha Service Shop 02010 G'Vin Motor Bandung sebagai objek penelitian, dimana bengkel tersebut resmi ditunjuk oleh PT.Yamaha Indonesia Motor Mfg (PT .Y.I.M.M).

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat hubungan peningkatan SDM dengan kepuasan kerja karyawan di Yamaha Service Shop 02010 G'Vin Motor Bandung. Artinya semakin ditingkatkan sumber daya manusia (karyawan), maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya. Kontribusi yang diberikan variabel peningkatan SDM terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 29,59%, sedangkan sebesar 70,41% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, yaitu kualitas pelayanan, kompensasi, motivasi dan lain-lain.

DAFTAR ISI

	Hal.
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	7
1.6. Metode Penelitian	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2. Peningkatan Pegawai/ Karyawan	20
2.2.1.Pengertian Peningkatan Pegawai/ Karyawan	21
2.2.2.Pendidikan dan Pelatihan	23
2.3. Kepuasan Kerja	36
2.3.1.Aspek-aspek Kepuasan Kerja	39
2.4. Hubungan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dengan Kepuasan Kerja.....	43
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1. Objek Penelitian	46
3.2. Metode Penelitian	47
3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50

3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6. Sumber Data.....	52
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	53
3.8. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	55
3.8.1. Teknik Pengolahan Data	55
3.8.2. Teknis Analisis Data	56
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 59
4.1. Profil Responden	59
4.1.1. Profil Koresponden.....	59
4.2. Deskripsi Data Responden	61
4.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Sumber Daya Manusia	61
4.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	70
4.2.3. Validitas dan Reliabilitas Variabel Peningkatan SDM ...	74
4.2.4 Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	75
4.3. Hubungan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di YAMAHA SERVICE SHOP 02010 G'VIN MOTOR BANDUNG	76
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	81

Daftar Pustaka

Lampiran

Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Hlm.
1.1	Tipe Sepeda Motor yang Beredar Di Indonesia.....	3
1.2.	Operasional Variabel.....	11
1.3.	Pembobotan Pada Skala Likert	13
1.4.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	16
3.1.	Operasional Variabel.....	48
3.2.	Pembobotan pada Skala Likert.....	55
3.3.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	58
4.1.	Data Umum Responden Menurut Usia.....	59
4.2.	Data Umum Responden Menurut Tingkat Pendidikan	60
4.3.	Data Umum Responden Menurut Masa Kerja	60
4.4.	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Pelatihan Dengan Bidang Kerja.	61
4.5.	Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan Sarana dan Prasarana Pelatihan.....	62
4.6.	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Instruktur dalam Menyampaikan Materi Pelatihan.....	63
4.7.	Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Selalu Diaplikasikan Dengan Praktek Lapangan.....	64
4.8.	Tanggapan Responden Mengenai Sistem Pelatihan Dilaksanakan Secara Kontinu	64
4.9.	Tanggapan Responden Mengenai Waktu Pelatihan Cukup Memadai ..	65
4.10.	Tanggapan Responden Mengenai Tempat Pelatihan Cukup Memadai.	66
4.11.	Tanggapan Responden Mengenai <i>Training</i> di Luar Perusahaan	66
4.12.	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan yang Diadakan Pusat.....	67
4.13.	Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Kemampuan dan Wawasan	68

4.14.	Tanggapan Responden Mengenai Keikutsertaannya Dalam mengikuti Kursus-kursus Yang Sesuai Dengan Bidang Kerjaan	68
4.15.	Tanggapan Responden Mengenai Rutinitas Kegiatan Pelatihan di Luar Organisasi.....	69
4.16.	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Selama Ini Sesuai dengan Kemampuan	70
4.17.	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Selama Ini Sesuai dengan Tingkat Pendidikan	70
4.18.	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Gaji yang Diterima	71
4.19.	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Insentif yang Memadai.....	72
4.20.	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Sesuai Dengan Bakat dan Kemampuan	72
4.21.	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Promosi Jabatan.....	73
4.22.	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja	74
4.23.	Validitas dan Reliabilitas Variabel Peningkatan SDM	74
4.24.	Validitas & Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Hlm.
1.1.	Tipe Sepeda Motor yang Beredar Di Indonesia.....	45
3.1.	Struktur Organisasi Bengkel G'VIN MOTOR	39
4.1.	Kriteria Penolakan H_0	70