
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studio Foto HS Photography Di Palangkaraya

^{1*}Khaizin Muhallim, ²Fanlia Prima Jaya

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia

Email: primajayaphone@gmail.com

Accepted: June, 10, 2024

Published: June, 29, 2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya yang berjumlah 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 25 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik Regresi Linear Berganda, statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji-t/parsial dan uji anova (analysis of variance) dengan alat SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether there is an influence of Work Motivation and Job Training on Job Satisfaction of HS Photography Studio Photo Employees in Palangkaraya. The population in this study were all 25 employees of Studio Photo HS Photography in Palangkaraya. The sampling technique used the census method with a total of 25 employees as respondents. Data analysis uses quantitative analysis with Multiple Linear Regression techniques, descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis tests using t-test/partial and anova test (analysis of variance) with SPSS version 25. The results of this study state that Work Motivation and Job Training significantly influence the job satisfaction of Studio Photo HS Photography employees in Palangkaraya.

Kata Kunci: Work Motivation, Job Training, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

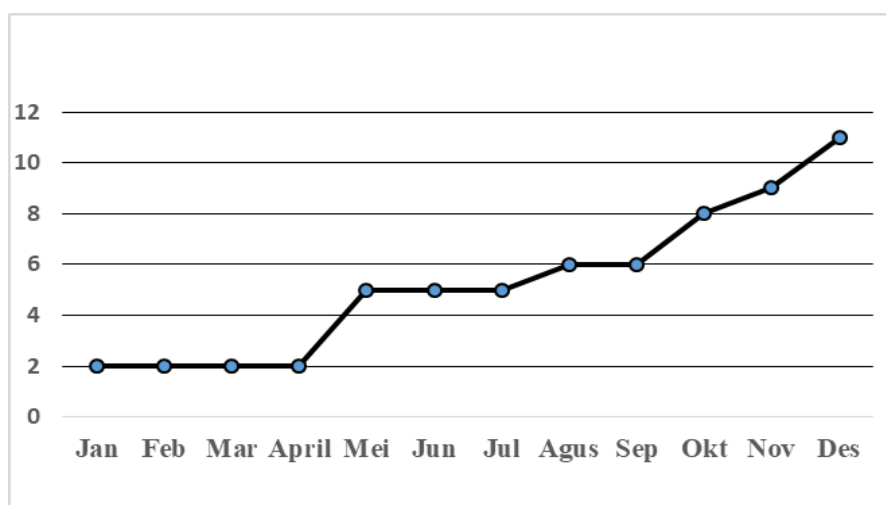
Kepuasan kerja menurut Afandi (2019:73) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Motivasi berperan penting untuk membuat kepuasan dalam kerja karena ketika karyawan memiliki motivasi kerja, maka akan melakukan pekerjaan secara giat dan tekun (Ahmat et al, 2019). Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.



Selain motivasi hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pemberian pelatihan yang tepat kepada para karyawan (Meidita, 2019). Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan kerja adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan mengenai berbagai macam prosedur, proses, peraturan, ilmu mengenai pekerjaan dan lain-lain sebagainya.

Studio Photo HS Photography sudah melakukan upaya-upaya seperti pemberian motivasi, pelatihan dan peraturan kedisiplinan akan tetapi kepuasan kerja karyawan masih kurang. Kurangnya Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kenaikan ketidak disiplin kehadiran karyawan Studio Photo HS Photography yang semakin meningkat seperti pada grafik di bawah ini:



Gambar 1.1
Grafik Ketidak Disiplinan Kehadiran Karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar grafik Ketidak Disiplinan Kehadiran di atas terjadi peningkatan ketidak disiplin kehadiran karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya setiap bulannya. Hal itu mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itulah maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya?
3. Apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari hal tersebut maka diambillah 5 indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik (contohnya pemberian gaji yang layak, pemberian bonus, pencapaian, uang makan, transport, dan lain sebagainya kepada karyawan).
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar karyawan tidak khawatir saat bekerja seperti adanya perlengkapan keselamatan, jaminan sosial tenaga kerja dan dana pensiun).
- c. Kebutuhan sosial (Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub divisi yang bertujuan untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis dan penyelesaian masalah secara berkelompok. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (Misalnya perusahaan memberikan bonus kerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan).
- e. Kebutuhan perwujudan diri (Yakni pemenuhan potensi diri mulai dari sisi cita-cita, keinginan, kreativitas, kematangan mental untuk bertanggung jawab terhadap pilihannya sendiri)

2. Pelatihan Kerja

Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan kerja adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya dengan 5 indikator pelatihan yaitu:

- a. Jenis Pelatihan (Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah).
- b. Tujuan Pelatihan (Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja).
- c. Materi Pelatihan (Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja).
- d. Metode Pelatihan (Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas).
- e. Kualifikasi Peserta (Peserta Pelatihan adalah karyawan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Afandi (2019:73) Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang

diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
 2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
 3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
 4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
 5. Rekan Kerja, rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang di uraikan berkaitan dengan masalah penelitian yang penulis teliti, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis pada penelitian ini yakni:

- H1 Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya.
- H2 Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya.
- H3 Motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya.

METODE

1. Definisi Operasional Variabel

Agar penelitian lebih terarah dan tidak melenceng maka dalam melakukan survey serta pengolahan data, penulis membuat operasional variabel penelitian. Adapun operasionalisasi variabel penelitian ini yang terdiri dari variabel motivasi kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja dengan beberapa indikator sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X_1)	Kebutuhan fisik ($X_{1.1}$)	1. Pemberian gaji yang layak 2. Uang makan
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ($X_{1.2}$)	1. Fasilitas keamanan kerja 2. Keselamatan kerja
	Kebutuhan sosial ($X_{1.3}$)	1. Hubungan kerja yang Harmonis 2. Penyelesaian masalah secara berkelompok
	Kebutuhan akan penghargaan ($X_{1.4}$)	1. Bonus kerja 2. Pelatihan
	Kebutuhan Perwujudan diri ($X_{1.5}$)	1. Pemenuhan potensi diri dari sisi keinginan 2. Pemenuhan potensi diri dari sisi kreativitas

Sumber Data: Hasibuan (2019)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	Indikator	Item
----------	-----------	------

Pelatihan Kerja (X_2)	Jenis Pelatihan ($X_{2.1}$)	1. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan 2. Pelatihan peningkatan kinerja karyawan
	Tujuan pelatihan ($X_{2.2}$)	1. Dapat diukur 2. Meningkatkan keterampilan kerja
	Materi pelatihan ($X_{2.3}$)	1. Komunikasi kerja 2. Disiplin kerja
	Metode pelatihan ($X_{2.4}$)	1. Diskusi kelompok 2. Simulasi
	Kualifikasi peserta ($X_{2.5}$)	1. Karyawan yang sudah memenuhi persyaratan 2. Karyawan yang mendapat rekomendasi pimpinan

Sumber Data : Wahyuningsih (2019)

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pekerjaan (Y_1)	1. Isi pekerjaan 2. Elemen pekerjaan yang memuaskan
	Upah (Y_2)	1. Jumlah bayaran yang diterima 2. Upah sesuai dengan kebutuhan dirasakan adil
	Promosi (Y_3)	1. Kemungkinan seseorang dapat berkembang 2. Kemungkinan berkembang melalui kenaikan jabatan
	Pengawas (Y_4)	1. Seseorang yang memberikan perintah pekerjaan 2. Seseorang yang senantiasa memberikan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan
	Rekan kerja (Y_5)	1. Rekan kerja yang kemampuannya cakap 2. Rekan kerja yang saling membantu dan mendukung

Sumber Data: Afandi (2019)

2. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif

3. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Studio HS Photography di Palangkaraya yang berjumlah 25 orang.

4. Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau istilah lainnya disebut sensus yaitu dimana semua populasi digunakan sebagai sampel.

5. Jenis Data

Sumber data yang berasal dari data studi kepustakaan melalui membaca buku dan journal pembahasan kepustakaan, data dari pemilik studio dan hasil jawaban kuesioner terhadap responden.

6. Teknik Pengumpulan Data

Melalui observasi, wawancara dan data yang berasal pemilik studio dan melalui angket/kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.

7. Teknik Analisis Data

Menggunakan tehknik Regresi Linear (Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda), Analisis Deskriptif, Uji validitas dan Reliabilitas, Uji asumsi Klasik dan Uji Hipotesis menggunakan Uji-t/parsial dan Uji Anova (*analysis of variance*) dengan alat SPSS versi 25.

Metode Regresi Linear Sederhana menggunakan persamaan linier: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e_i$, $Y = \alpha + \beta_2 X_2 + e_i$ sedangkan Regresi Linear Berganda menggunakan persamaan linear : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Pelatihan Kerja

e_i = Tingkat kesalahan 5%-10%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel Motivasi Kerja (X1) dibentuk oleh item indikator Kebutuhan Sosial (X1.3) pada item P6 yaitu Saya merasa ketika bekerjasama dalam tim kerja dapat menyelesaikan masalah lebih cepat dan lebih baik memperoleh skor yang paling tinggi dengan mean sebesar 4.72 dan mean keseluruhan 4.20 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X1) dinilai tinggi oleh responden.

Dalam lingkungan kerja hal yang diperlukan karyawan adalah kerjasama yang baik dengan tim kerja agar dapat menyelesaikan masalah lebih cepat dan lebih baik sehingga membuat karyawan merasa beban tugasnya menjadi lebih ringan, mengurangi stress akibat beban kerja yang dianggap berat dan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja dan hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendapat peneliti ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

2. Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Variabel Pelatihan Kerja (X2) dibentuk dari indikator Kualifikasi Peserta (X.2.5) pada Item P19 yaitu sepengetahuan saya karyawan yang mengikuti pelatihan telah memenuhi dengan mean sebesar 4.28 dan mean keseluruhan pada sebesar 4.08 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X2) dinilai tinggi oleh responden.

Pemberian pelatihan kerja yang sesuai dengan kualifikasinya akan meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan di bidangnya sehingga karyawan bisa bekerja lebih baik dan optimal. Jika pemilik studio menerapkan hal itu maka akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung teori mengenai Pelatihan kerja seperti yang dikemukakan oleh Wahyuningsih (2019) pelatihan adalah upaya sistematis perusahaan untuk

meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap-sikap kerja (attitudes) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) dibentuk oleh indikator Rekan Kerja (Y5) pada item P30 yaitu saya mempunyai rekan kerja yang saling membantu dan mendukung dengan mean 7,8 berdasarkan hasil skor tertinggi. Nilai mean keseluruhan sebesar 3.56 ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dinilai tinggi oleh responden.

Hubungan yang baik dan hangat, saling membantu dan mendukung antara sesama rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa bersemangat dan bergairah dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendapat ini mendukung teori Edy Sutrisno (2019:74) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

B. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dari indikator variabel penelitian valid atau tidak dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi (%) dengan r_{tabel} ($N=25$)=0,413. Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki hasil korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan SPSS versi 25.0

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Korelasi (r_{hitung})	Tolak Ukur	Nilai (r_{tabel})	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	P1	0.559	>	0.413	Valid
	P2	0.697	>	0.413	Valid
	P3	0.588	>	0.413	Valid
	P4	0.598	>	0.413	Valid
	P5	0.473	>	0.413	Valid
	P6	0.719	>	0.413	Valid
	P7	0.697	>	0.413	Valid
	P8	0.519	>	0.413	Valid
	P9	0.617	>	0.413	Valid
	P10	0.579	>	0.413	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	P11	0.879	>	0.413	Valid
	P12	0.920	>	0.413	Valid
	P13	0.908	>	0.413	Valid
	P14	0.823	>	0.413	Valid
	P15	0.846	>	0.413	Valid
	P16	0.817	>	0.413	Valid
	P17	0.612	>	0.413	Valid
	P18	0.917	>	0.413	Valid

	P19	0.814	>	0.413	Valid
	P20	0.864	>	0.413	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	P21	0.741	>	0.413	Valid
	P22	0.779	>	0.413	Valid
	P23	0.613	>	0.413	Valid
	P24	0.784	>	0.413	Valid
	P25	0.755	>	0.413	Valid
	P26	0.843	>	0.413	Valid
	P27	0.845	>	0.413	Valid
	P28	0.755	>	0.413	Valid
	P29	0.802	>	0.413	Valid
	P30	0.873	>	0.413	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 3)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien korelasi untuk item pernyataan dari masing – masing variabel yaitu motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja karyawan sebanyak 30 item dinyatakan valid dan bisa untuk dilakukan uji selanjutnya.

C. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji suatu instrument dan pengukuran fungsi ukurannya dengan uji Cronbach Alpha. Jika nilai Alpha > 0,60 artinya reliabilitas mencukupi (Sufficient Reliability) sedangkan jika nilai Alpha > 0,70 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten dan internal karena memiliki reliabilitas yang kuat dan menggunakan SPSS versi 25.0. Hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha > Limit Minimum 0,60 oleh karena itu semua item pernyataan kuesioner dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau syarat reliabilitas terpenuhi.

D. Uji Asumsi Klasik

E. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas sedangkan jika nilai Tolerance kurang dari 0,10 artinya terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Apabila nilai VIF (Variance Inflating Factor) kurang dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas dan apabila nilai VIF (Variance Inflating Factor) lebih dari 10,00 artinya terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Hasil uji multikolinieritas variabel Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 bahwa tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel independent atau asumsi multikolinieritas telah terpenuhi dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

F. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ada ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dari Grafik scatterplot yang digunakan untuk Uji asumsi heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homokedastisitas sehingga bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

G. Uji Autokolerasi

Uji Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear berganda terdapat kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) melalui SPSS versi 25.0 dengan menggunakan metode table Durbin – Watson diperoleh

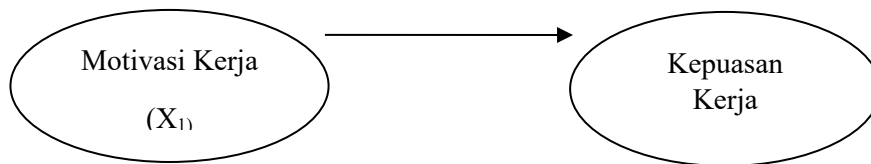
hasil D-Whitung sebesar $1,991 \geq D\text{-}W_{\text{tabel}} - 2$ dan angka D-Whitung $\leq W_{\text{tabel}} + 2$ artinya asumsi tidak terjadi autokolerasi terpenuhi.

H. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal atau tidak, menggunakan metode uji normal P-P Plot of Standadized Residual pada Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) terlihat penyebaran titik mengikuti arah garis diagonal dan menyebar di sekitar garisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

I. Analisis Regresi Linier

1. Analisis Secara Parsial Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat terlihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1 Konstelasi variabel X_1 terhadap Y

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e_i$$

$$Y = -8950 + 1,061 X_1 + e_i$$

$$S = 0,274$$

$$r = 0,628 \quad r^2 = 0,395$$

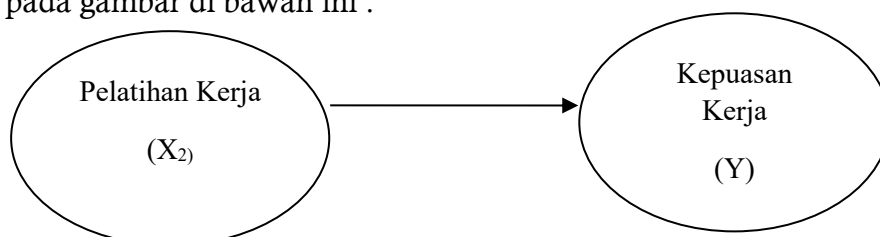
$$t_{\text{hitung}} = 3,87 \quad t_{\text{tabel}} = 1,710$$

Jika α 5% dan $n = 25$, maka $t_{\alpha; n-1} = t_{0,05; 24} = 1,710$

Berdasarkan data di atas elastisitas Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bahwa setiap peningkatan frekuensi Motivasi Kerja sebesar 1% mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 8,950 %. Melihat besarnya koefisien korelasi (r) sebesar 0,628 dapat dinyatakan ada hubungan positif tinggi antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan, yang berarti bahwa semakin banyak variabel Motivasi Kerja maka akan semakin meningkatkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan Nilai T_{hitung} sebesar 3,87 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,710 dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan. Dari hasil koefisien determinasi r^2 sebesar 0,395 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial sebesar 39,5% dan sisanya Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu sebesar 60,5%.

Hasil penelitiann ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mubaroqah, S.M.S., & Yusuf, M, 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Analisis Secara Parsial Pelatihan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
Paradigma Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat terlihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2 Konstelasi variabel X_2 terhadap Y

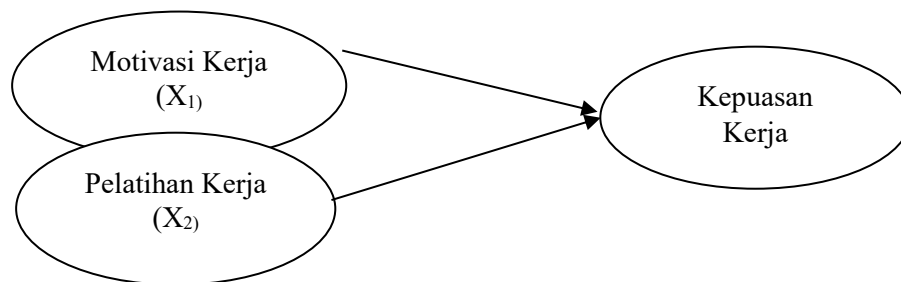
$$\begin{aligned} Y &= \alpha + \beta_2 X_2 + e_i \\ Y &= 2,999 + 0,798 X_2 + e_i \\ S &= 0,113 \\ r &= 0,827 \quad r^2 = 0,685 \\ t_{hitung} &= 7,066 \quad t_{tabel} = 1,71 \end{aligned}$$

Jika α 5% dan $n = 25$, maka $t_{\alpha; n-1} = t_{0,05; 24} = 1,710$

Berdasarkan data di atas elastisitas Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa setiap peningkatan frekuensi Pelatihan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 2,999 %. Melihat koefisien korelasi (r) sebesar 0,827 dapat dinyatakan ada hubungan positif tinggi antara variabel Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan, yang berarti bahwa semakin banyak variabel Pelatihan Kerja maka akan semakin meningkatkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan Nilai Thitung 7,066 > Ttabel sebesar 1,710 dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dari hasil koefisien determinasi r^2 sebesar 0,685 dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial sebesar 68,5% dan sisanya Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu sebesar 31,5%.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang antara lain dilakukan oleh Alfian Jami, 2020. "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur" yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan timur.

3. Analisis Secara Simultan Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.3 Konstelasi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i \\ Y &= -12,635 + 0,507 X_1 + 0,659 X_2 + e_i \\ S &= 0,203 \quad 0,116 \\ r &= 0,868 \quad r^2 = 0,754 \\ F_{hitung} &= 33,753 \quad F_{Tabel} = 3,44 \end{aligned}$$

Jika α 5% dan $n = 25$, maka $F_{Tabel} = F_{\alpha; df_1; df_2} = F_{0,05; 2, 22} = 3,44$

Berdasarkan data di atas secara simultan diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi (r) pada variabel Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja adalah sebesar 0,868 sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan variabel Motivasi kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan cukup kuat positif yang berarti semakin

meningkatkan Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

Berikut ini untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan dapat dilihat pada tabel Analysis of Varians (ANOVA) di bawah :

Tabel 4.2
Uji Analysis of Varians (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601,855	2	300,928	33,753	,000 ^b
	Residual	196,145	22	8,916		
	Total	798,000	24			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601,855	2	300,928	33,753	,000 ^b
	Residual	196,145	22	8,916		
	Total	798,000	24			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer diolah, 2024 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai sig 0,000 < 0,05 dan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,753 > nilai F_{tabel} sebesar 3.44 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari koefisien (r^2) sebesar 0,754 yang artinya bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 75,4% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan 24,6% Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh James Jonathan Pinarto dan Sanny Ekawati, 2023. Dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

J. Pengujian Hipotesis Model Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, diperoleh hasil pengujian hipotesis seperti pada tabel di bawah ini:

No	Hipotesis	r^2	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi Kerja Karyawan → Kepuasan Kerja Karyawan	0,395	3,87	1.710	Signifikan
2	Pelatihan Kerja → Kepuasan Kerja Karyawan	0,685	7,066	1,710	Signifikan

3	Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja → Kepuasan Kerja Karyawan	0,754	F_{hitung} 33,753	F_{tabel} 3,44	Signifikan
---	--	-------	------------------------	---------------------	------------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1 Hipotesis ke satu diterima, artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Studio Photo HS Photography di Palangkaraya sebesar 39,5% dan kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor lain sebesar 60,5%.
- H2 Hipotesis kedua diterima, artinya Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Studio Photo HS Photography di Palangkaraya sebesar 68,5% dan kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor lain sebesar 31,5%.
- H3 Hipotesis ketiga diterima, artinya Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya (Y) sebesar 75,4% dan kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor lain sebesar 24,6%.

K. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan artinya kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan perwujudan diri dapat membentuk Motivasi Kerja dengan baik dan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya. Dalam hal ini Studio Photo HS Photography di Palangkaraya harus melihat kembali beberapa hal seperti berikut ini:

- a. Kebutuhan dalam hal kerjasama karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan yang diinginkan karyawan.
- b. Hubungan interaksi sosial antar sesama karyawan
- c. Suasana dan situasi kerja karyawan

Sehingga hal tersebut dapat membentuk Variabel Motivasi Kerja melalui indikator Kebutuhan Sosial dan bisa meningkatkan kembali Kepuasan Kerja Karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya

Pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya artinya Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Kualifikasi Peserta dapat membentuk Pelatihan Kerja yang baik dan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya. Dalam hal ini Studio Photo HS Photography di Palangkaraya harus melihat kembali beberapa hal seperti berikut ini:

- a. Peluang karyawan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan dan keahliannya.
- b. Pelatihan yang ter update untuk karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan dan keahlian.

- c. Prioritas pelatihan untuk karyawan yang berperan paling penting dalam pekerjaan yang sesuai tuntutan pemilik usaha.

Sehingga hal-hal tersebut bisa membentuk Pelatihan Kerja melalui indikator Kualifikasi Peserta dan dapat meningkatkan kembali Kepuasan Kerja Karyawan Studio HS Photography di Palangkaraya.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.
2. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.
3. Motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Photo HS Photography di Palangkaraya.

Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran kepada Studio Photo HS Photography untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan peluang pelatihan secara berkesinambungan bagi semua karyawan sesuai kualifikasi di bidangnya masing-masing dan sesuai update pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.
2. Menentukan prioritas pelatihan untuk karyawan yang berperan paling penting dalam pekerjaan sesuai tuntutan pemilik usaha.
3. Memilih materi pelatihan yang akan diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai tujuan pemilik usaha agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai harapan.
4. Agar mengadakan rapat diskusi kerja rutin setiap bulan dengan karyawan salah satunya untuk mengetahui dan mengevaluasi kebutuhan karyawan dalam hal kerjasama karyawan dalam tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan yang diinginkan karyawan.
5. Menanamkan sikap ramah, saling peduli, saling menghargai dan saling bantu dalam hal yang positif dalam lingkungan kerja kepada semua karyawan agar tercipta hubungan dan kerjasama yang baik dan hangat antar sesama karyawan dan juga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.
6. Mengadakan refreshing untuk para karyawan dan family gathering minimal 1 tahun sekali agar terjalin keakraban dan dapat menciptakan suasana kekeluargaan yang erat sehingga tercipta kerjasama karyawan yang solid dalam menjalankan pekerjaan.
7. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat secara aktif dalam acara atau kegiatan diadakan oleh pemilik usaha sehingga karyawan merasa lebih dihargai.

REFERENCES

- Astuti, M., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 5(1), 59-67.
- Asror, M. (2019). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kuliah Terhadap Keberhasilan Akademik Mahasiswa Yang Bekerja (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). *Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*.

- Effendi, K. Z. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Harian Waspada Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Ermita. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *HIJRI, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 8(1), 107–123.
- Gautama, C., & Marchyta, N. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi pada CV.Opto Elektronik di Kota Makasar. *Agora*, 10(2).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hasanah, I. (2022). Pengaruh Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit VI Balongan Indramayu (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Jami'Juniawan, A., & Utami, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 2(1), 544-551.
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh person job fit (Pj-Fit) dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12-21.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Mua'rrifa, Z.I., Rustono & Wahyuni, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1411(4321), 125-13
- Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 222-226.
- Pinarto, J. J., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi dn Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 99-106.
- Riyanto, S., Endri, and Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Journal Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Sarstedt M., Ringle C.M., dan Hair J.F. (2017). Partial Least Square Structural Equation
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1).
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matrix jaya indomas medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129.

- Tanjung, S. T., & Turangan, J. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Mini Plaza A di Kota X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 489-496.
- Ubaidillah, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Se Kabupaten Pamekasan.