

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

James Jonathan Pinarto¹ & Sanny Ekawati^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: jamespinarto14@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: sannye@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 18-12-2022, revisi: 23-01-2023, diterima untuk diterbitkan: 20-02-2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and training on employee job satisfaction. The sample determination method used a non-probability sampling with purposive sampling technique. The research instrument is using questionnaires in google form which are distributed to 60 respondents. Data analysis used PLS SEM analysis. The results of this study conclude that motivation and training have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: motivation, training, job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penentuan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan kepada 60 responden. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi, pelatihan, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar bermutu dalam arti sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu sesuai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu bukan hanya pandai tetapi juga harus memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada (Sutrisno, 2017).

Saat ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, karena kepuasan kerja dipandang mempengaruhi jalan organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi harus diimbangi dengan peningkatan kepuasan kerja dari anggota organisasi. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi keinginan karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitasnya dan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang puas akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada pekerjaannya, serta setia kepada perusahaan dan pimpinannya. Perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya akan menyebabkan kepuasan kerja menurun. Hal

ini pada akhirnya akan menimbulkan banyak masalah dalam pekerjaan seperti turunnya disiplin kerja karyawan, *turn over* karyawan yang tinggi serta menurunkan kinerja perusahaan. Hal tersebut juga berdampak pada kerugian perusahaan, dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan bermacam biaya, misalnya pesangon, dan perekrutan karyawan baru yang menghabiskan banyak biaya. Menurut Timotius (2016) kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan saling berkaitan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya adalah motivasi dan kepemimpinan (Muarriifa et al., 2015). Pada perusahaan pemberian motivasi untuk karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, bukan tidak mungkin maka kinerja yang dihasilkan karyawan pun akan maksimal (Mustaqim, 2016). Menurut Darmadi (2018), motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dalam hal ini motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan penggerak dan pendorong individu untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri maupun dorongan orang lain.

Selain motivasi, hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pemberian pelatihan yang tepat kepada para karyawan (Meidita, 2019). Secara umum pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap terhadap pekerjaan. Pelatihan terhadap sumber daya manusia penting untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaannya dengan harapan keinginan atau aspek-aspek yang diinginkan karyawan terpenuhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penelitian ini akan membahas dan mengkaji masalah ini dalam judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: (a) apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?; (b) apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?.

Menurut Sudaryo (2018), pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan. Menurut Larasati (2018), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non-manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2017), motivasi adalah pemberian daya gerak yang dapat meningkatkan gairah kerja seseorang, agar mau bekerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Busro (2018), motivasi adalah

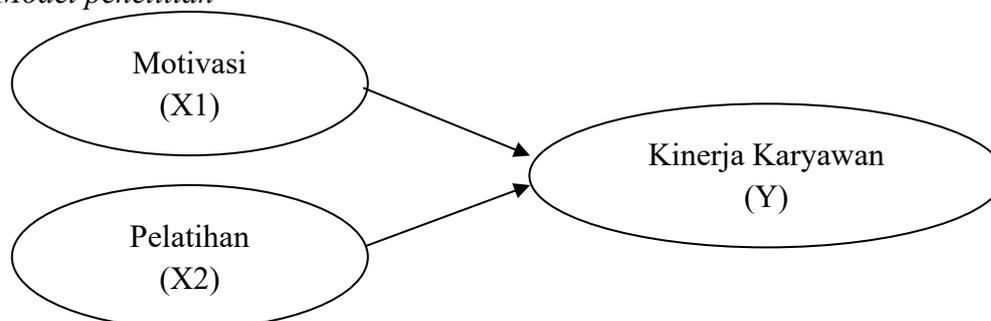
kemauan seorang individu untuk berusaha agar dapat mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu

Menurut Juniantara dan Riana (2015), kepuasan kerja adalah hal-hal yang bersifat individu mengenai kepuasan dari karyawan tersebut dalam pekerjaannya, sehingga dapat terjadi banyak perubahan setiap waktu yang harus diantisipasi agar tidak mengarah ke hal-hal yang bersifat negatif yang tentunya dapat merugikan perusahaan tersebut. Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikapnya yang menyatakan individu tersebut merasa senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam pekerjaan yang dijalankannya.

Setiap individu tentu saja membutuhkan motivasi dalam bekerja, dimana dengan adanya motivasi dapat memberikan semangat bagi seorang karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Adanya motivasi yang tinggi, diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga dapat menunjukkan seluruh potensi atau kemampuan yang mereka miliki, untuk membuat perusahaan tersebut bisa semakin maju. Pada akhirnya motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Selain itu, pelatihan juga penting dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena dengan adanya pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan di bidang pekerjaan yang dijalankannya. Untuk menciptakan proses kerja yang efektif dan efisien, setiap perusahaan perlu menyiapkan program pelatihan untuk membekali setiap individu yang ada di perusahaan tersebut agar tercipta proses kerja yang efektif dan efisien. Pelatihan dapat membuat karyawan menjadi lebih paham mengenai pekerjaan yang dijalankan dan budaya kerja di perusahaannya dan juga meningkatkan rasa percaya diri karyawan setelah mengikuti pelatihan, sehingga pelatihan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Gambar 1

Model penelitian



Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2: Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kasual dengan pendekatan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yang berarti tidak semua orang dapat memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, yang berarti dalam menentukan sampel didasarkan pada pertimbangan tertentu mengenai sampel mana yang

paling sesuai dan dapat mewakili suatu populasi. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 60 responden.

Operasionalisasi variabel kepuasan kerja terdiri dari 6 item pernyataan dan variabel motivasi terdiri dari 5 item pernyataan mengacu pada Riyanto, Endri & Herlisha (2021). Variabel pelatihan terdiri dari 6 item pernyataan mengacu pada Kanapathy Pillai & Azam (2020); Mua'rriifa, Z.I., et.al. (2015). Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dimana data diolah dengan program *software* SmartPLS 3. Pertama, pengolahan dilakukan pada *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas.

Pengolahan data yang dilakukan pada *inner model* untuk menguji hipotesis yang telah dihasilkan. Sebelum pengujian hipotesis, pertama dilakukan pengujian hubungan antar konstruk dengan melihat nilai *R-square* (R²), uji *Q-square* (Q²), Uji F square dan nilai GoF (*Goodness of Fit*). Selanjutnya pengujian hipotesis, untuk mengetahui penerimaan atau penolakan atas hipotesis yang telah dibuat (Ghozali, dan Latan, 2015).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Convergent Validity

Indikator	Kepuasan Kerja	Motivasi	Pelatihan
KK1	0,886		
KK2	0,753		
KK3	0,844		
KK4	0,807		
KK5	0,898		
KK6	0,870		
M1		0,852	
M2		0,705	
M3		0,874	
M4		0,834	
M5		0,791	
P1			0,888
P2			0,886
P3			0,901
P4			0,914
P5			0,920
P6			0,862

Tabel 2

Average Variance Extracted

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kepuasan Kerja	0,713
Motivasi	0,561
Pelatihan	0,802

Tabel 3
Hasil Uji Cross Loading

	Kepuasan Kerja	Motivasi	Pelatihan
KK1	0,886	0,691	0,774
KK2	0,753	0,685	0,665
KK3	0,844	0,653	0,692
KK4	0,807	0,527	0,612
KK5	0,898	0,715	0,807
KK6	0,870	0,775	0,762
M1	0,728	0,852	0,827
M2	0,426	0,705	0,457
M3	0,688	0,874	0,748
M4	0,767	0,834	0,778
M5	0,576	0,791	0,518
P1	0,752	0,711	0,888
P2	0,787	0,778	0,886
P3	0,748	0,708	0,901
P4	0,776	0,764	0,914
P5	0,740	0,773	0,920
P6	0,793	0,789	0,862

Pada tabel 1, hasil validitas konvergen, didapatkan semua angka $> 0,7$ pada nilai *outer loadings* untuk setiap pernyataannya. Pada tabel 2, didapatkan semua angka $> 0,5$ pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, maka pernyataan yang digunakan sudah valid secara validitas konvergen. Selain itu, pada tabel 3, hasil validitas diskriminan didapatkan nilai *Cross Loadings* variable yang dituju lebih besar dari nilai variabel lainnya. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini sudah memenuhi uji validitas (Ghozali, dan Latan, 2015).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,937	0,919
Motivasi	0,907	0,873
Pelatihan	0,960	0,950

Pada tabel 4, hasil uji reliabilitas didapatkan semua angka pada nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel adalah $> 0,7$ dan nilai *composite reliability* didapatkan untuk setiap variabel adalah $> 0,7$. Maka pernyataan dalam variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel berdasarkan kedua nilai reliabilitas, yakni *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* (Ghozali, dan Latan, 2015).

Tabel 5
Output R-Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0,757

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8 diatas, dapat diketahui nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,757. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan pelatihan sebesar 75,5%, sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain (Haryono, 2016).

Tabel 6
Tabel Q-Square

Variabel	Q Square
Kepuasan Kerja	0,514

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan memiliki prediksi yang besar terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,514 (Sarstedt et al., 2017).

Tabel 7
Output f-Square

	Kepuasan Kerja
Motivasi	0,096
Pelatihan	0,454

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan variabel motivasi memiliki efek yang kecil pada nilai *f-square* variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,096 dan variabel pelatihan memiliki efek yang besar pada nilai *F Square* variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,454 (Sarstedt et al., 2017).

Berikut ini merupakan perhitungan nilai *Goodness of Fit* (GoF):

$$\overline{AVE} = 0,725$$

$$R^2 = 0,757$$

$$GOF = \sqrt{\overline{AVE} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0,725 \times 0,757}$$

$$GOF = 0,741$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model dapat digunakan dalam penelitian ini karena kecocokan model penelitian yang tergolong besar. Nilai GoF 0,1 tergolong kecil, nilai GoF 0,25 tergolong sedang dan nilai GoF lebih dari 0,38 tergolong besar (Haryono, 2016).

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,284	0,306	0,122	2,330	0,020
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0,617	0,584	0,137	4,496	0,000

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena hasil dari nilai *original sample* sebesar 0,284, nilai t-statistik motivasi sebesar 2,330 yang berarti lebih besar dari

1,96 dan *p-values* kepuasan kerja sebesar 0,020 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Paais et al. (2020), Meidita (2019), Mua'rrifa et al. (2015), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi atau dorongan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh *output* yang sesuai target perusahaan. Dengan didapatnya target yang ditentukan, maka akan timbul rasa puas dalam diri karyawan.

Kemudian untuk pengujian hipotesis kedua variabel pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Hal tersebut dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,617, nilai *t*-statistik sebesar 4,496 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kanapathy Pillai et al. (2020), Meidita (2019) dan Mua'rrifa et al. (2015) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang dilaksanakan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik motivasi dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan dengan cara antara lain diadakan *family gathering*. Kegiatan *family gathering* ini diharapkan dapat menciptakan suasana kekeluargaan yang erat. Selain itu karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat secara aktif dalam acara atau kegiatan diadakan oleh perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja juga dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan secara berkesinambungan bagi karyawan. Materi pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan tujuan perusahaan agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Ucapan terima kasih kepada manajer beserta seluruh staf dan karyawan PT Interbat yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Darmadi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
- Ghozali I. dan Latan H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi Ke-2*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. Prof. Dr., MM., MPd. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS*. PT Intermedia Personalia Utama.

- Iskandar & Yuhansyah (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Penerbit Media Sahabat Cendikia.
- Juniantara, I.W., & Riana, I.G. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Universitas Udayana, Denpasar.
- Kanapathipillai, K., & Azam, S.M.F. (2020). The Impact of Employee Training Programs on Job Performance and Job Satisfaction in The Telecommunication Companies in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3), 1-17.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Mua'rriifa, 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), 125-136.
- Mustaqim (2016) The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(10), 176-183.
- Paais, M. & Pattiruhu, J.R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance*, 7(8), 577-588.
- 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 Modeling (Homburg C., Klarmann M., Vomberg A.) eds. Handbook of Marketing Research. Springer, Cham.
- Sudaryo, Y., Agus, A. & Nunung, A.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tanjung, S., Tasya dan Turangan, Joyce, A. (2022) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Mini Plaza a Di Kota X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 04(02): hlm 489-496 489.
- Timotius Duha (2016) *Perilaku Organisasi*. Budi Utama.
- Wangsa, Angel dan Edalmen (2022) Pengaruh Beban Kerja, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 279-288.