

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur

Alfian Jami^{1*}, Juniawan^{1*}, Ermi Utami²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: Alfianjami5@gmail.com

Diterima: 09/08/20

Revisi:22/08/20

Diterbitkan:24/12/20

Abstrak

Tujuan studi: Tujuan studi penelitian ini agar mengetahui seberapa besar pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja yang ada di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan timur.

Metodologi: Metode penelitian ini kuantitatif dan populasi yang akan diteliti yaitu seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur yang berjumlah 128 pegawai dan sampel yang berjumlah 97, Pengumpulan data menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Data didapatkan dari responden dan alat pengumpul data yang digunakan yaitu kuesioner yang dibagikan melalui google form, kemudian dianalisis dengan aplikasi SPSS.

Hasil: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan timur. Pelatihan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 45% dan 55% sisanya adalah terpengaruh dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Manfaat: Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis pelatihan kerja yang ada di dalam perusahaan dan dapat digunakan untuk bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja didalam perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this research study is to find out how much training affects job satisfaction in the Indonesian Public Broadcasting Television Institute, East Kalimantan Station.

Methodology: This research method is quantitative and the population to be studied is all employees of the Republic of Indonesia Public Broadcasting Television Institute, East Kalimantan Station, totaling 128 employees and a sample of 97. Data collection uses probability sampling techniques with the type of simple random sampling. Data obtained from respondents and the data collection tool used is a questionnaire that is distributed via google form, then analyzed with the SPSS application.

Result: Job training has a positive and significant effect on job satisfaction at LPP TVRI, East Kalimantan station. Job training affects job satisfaction as much as 45% and the remaining 55% is the influence of other variables that are not researched in this study.

Applications: This research can be used by companies as a material consideration for analyzing job training that is in the company and can be used for consideration to pay more attention to job satisfaction within the company so that employees feel comfortable at work.

Kata Kunci: Pelatihan kerja, Kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Kunci untuk menentukan perkembangan yang ada diperusahaan yaitu sumber daya manusia. Pada dasarnya, manusia merupakan sumber daya yang dipekerjakan di sebuah perusahaan untuk menjadi suatu penggerak, perencanaan juga pemikir bagi suatu organisasi tersebut. Pengertian sumberdaya menurut Sutrisno (2014) sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak potensi, potensi sumber daya itu berpengaruh terhadap perusahaan yang ingin mencapai tujuan. Setiap sumber daya manusia selalu ingin mendapatkan yang terbaik dari perusahaan yang mereka tempati. Kepuasan kerja pegawai juga harus diperhatikan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja menurut Sinambela (2012) yaitu sebuah perasaan yang mendukung maupun tidak mendukung diri karyawan yang ada hubungannya dengan aktivitas maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai yang berada di suatu perusahaan biasanya menginginkan kepuasan kerja, untuk

mendapatkan kepuasan kerja hendaknya perusahaan memberikan kenyamanan kepada pegawai agar mereka merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Disetiap perusahaan seharusnya memberikan pelatihan terhadap para pegawai, [Widodo \(2015\)](#) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan seseorang untuk meningkatkan kemampuan beserta pengetahuan secara teratur agar dapat memiliki kinerja yang ahli di bidangnya. Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pelatihan dikatakan penting karena jika tidak ada pelatihan, perkembangan perusahaan tidak akan berjalan sesuai harapan.

Diperusahaan – perusahaan yang telah berkembang biasanya lebih mementingkan pencapaian perusahaan dibandingkan memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai mereka. Keadaan ini membuat karyawan tidak merasakan nyaman saat bekerja. Kurangnya kepuasan kerja disuatu perusahaan akan membuat pegawai lebih tertekan, itu bisa membuat mereka lebih stres karena harus dihadapkan dengan target dari perusahaan tersebut tanpa memberikan kenyamanan bagi pegawai. Tidak hanya kepuasan kerja, pelatihan juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, perusahaan akan lambat berkembang jika tidak memberikan pelatihan yang cukup kepada pegawai.

Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur memiliki banyak pegawai sehingga kepuasan kerja harus lebih diperhatikan lagi, karena kebanyakan dari mereka belum menikmati pekerjaannya, hal ini disebabkan Sebagian dari pegawai belum memiliki skill yang cukup untuk menyelesaikan suatu masalah yang ada dilembaga tersebut, oleh sebab itu pelatihan dapat digunakan untuk mengembangkan skill pegawai yang ada di TVRI. Karena Lembaga ini bergerak di bidang jasa maka pengetahuan sangat diperlukan untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai TVRI dan kepuasan kerja itu sendiri dapat memberikan rasa percaya diri kepada pegawai, juga dapat membuat pegawai bekerja lebih profesional lagi.

1.1. Pelatihan

[Hanggraeni \(2012\)](#) mengemukakan pelatihan merupakan suatu pembelajaran yang berguna untuk mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan [Rivai & Sagala \(2011\)](#) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses secara sistematis memperbaiki perilaku karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Pelatihan berhubungan dengan skill karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berikut indikator pelatihan yang dikemukakan [Mangkunegara \(2011\)](#):

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan

1.2. Kepuasan Kerja

[Robbins \(2015\)](#) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku umum atas pekerjaan individu sebagai perbandingan antara banyaknya hadiah yang diterima karyawan dengan banyaknya hadiah yang mereka yakini seharusnya diterima. Sedangkan [Priansa \(2014\)](#) mengemukakan Kepuasan kerja adalah keadaan penting yang dimiliki seseorang didalam pekerjaan. Karakteristik yang dimiliki pekerja tidak selalu sama, jadi kepuasan kerja yang mereka inginkan juga tidak sama. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan pegawai dalam bekerja, apakah mereka menyukai atau tidak menyukai lingkungan yang ada diperusahaan dan perasaan pegawai kepada pekerjaannya menggambarkan perilaku dan sikapnya dalam bekerja. Ada pula indikator berikut yang dikemukakan oleh [Robbins \(2015\)](#) yaitu:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e. Rekan sekerja yang mendukung

Dari penjelasan pada teori-teori dari seluruh variabel, maka terdapat juga penjelasan teori dari peneliti terdahulu yang dijelaskan sebagai berikut ini pada [Tabel 1](#):

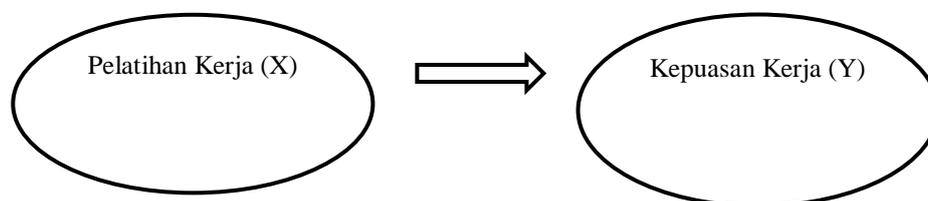
Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Charles Dw Simaremare & H.B. Isyandi (2015)	Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. federal international finance wilayah riau	Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016)	Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United	Pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Tractor Cabang Manado	kepuasan kerja.
3	Jalal Hanaysha & Putri Rozita Tahir (2016)	<i>Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction</i>	Pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Amir Sohail et.al (2014)	<i>Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: (a case of education industry in Pakistan)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja. Sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di sektor pendidikan Pakistan.
5	Masooma Javed et.al (2014)	<i>Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turn over intentions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berpindah.
6	Maaly Mefleh Mohammed Al-Mzary Abedallah et.al (2015)	<i>Training nad its impact the performance of employee at Jordanian universities form the perspective of employee: the case of Yarmouk University</i>	Ada hubungan antara pelatihan yang efektif dan kinerja karyawan.
7	Mohammed Inuwa (2015)	<i>The impact of job satisfaction, job attitude and equity on employee performance</i>	Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja, sikap kerja dan ekuitas dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Sumber: Referensi Berbagai Jurnal Data diolah februari 2020

Dari Tabel 1 mendapatkan hasil positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut akan menjadi acuan peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini, sehingga dari hasil tersebut akan disajikan kerangka fikir variable pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Fikir Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Sumber: Kerangka Pemikiran Penelitian Diolah Februari 2020

Pada penelitian ini kerangka berfikir diolah sederhana karena hanya memfokuskan penelitian terhadap pelatihan kerja dan kepuasan kerja. Di Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur ini sendiri pelatihan dibutuhkan untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai dikarenakan pelatihan dapat menimbulkan rasa percaya diri kepada setiap pegawai sehingga hal tersebut juga dapat membuat kepuasa keraja pegawai menjadi bertambah. Dengan ilmu, skill dan wawasan yang telah diperoleh ketika menjalani pelatihan maka pegawai juga merasa lebih diperhatikan oleh Lembaga tersebut sehingga membuat mereka lebih nyaman dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dengan adanya pelatihan diharapkan kepuasan kerja dapat lebih meningkat. Setelah mengetahui kerangka berfikir maka selanjutnya yaitu menentukan hipotesis atau dugaan sementara penelitian untuk variable pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat:

Ha: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur.

Ho: Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian pelatihan kerja dan kepuasan kerja adalah LPP TVRI stasiun Kalimantan timur yang berada di Jalan Ery Suoarjan, Samarinda Kalimantan timur, Kode Pos 75119 Telp. (0541)737005. 7337227. 737893.736752 Fax. (0541) 737449, E-mail: tvri_kaltim@telkom.net. Lokasi ini cocok untuk dilakukan penelitian karena Lembaga ini bergerak dibidang jasa. Oleh karena itu penelitian tentang pelatihan dan kepuasan kerja dapat dilakukan diperusahaan ini.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau data kualitatif diubah menjadi angka. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner ke karyawan di LPP TVRI stasiun Kalimantan timur.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang akan diteliti adalah pegawai PNS, PBPNS, dan pegawai kontrak pada Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur jumlahnya 128 pegawai. Sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 97 orang didapatkan berdasarkan buku Sugiyono (2014) dengan menggunakan *probability sampling* dan jenis *Simple random sampling*.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat agar menghindari perbedaan pendapat yang berkaitan dengan istilah – istilah dalam skripsi. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Pelatihan. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Berikut adalah definisi operasional masing – masing variabel pada Tabel 2 sebagai berikut ini:

Tabel 2: Definisi Operasional

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
1	Pelatihan Kerja (X)	pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan seseorang untuk meningkatkan kemampuan beserta pengetahuan secara teratur agar dapat memiliki kinerja yang ahli di bidangnya. Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas saya simpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaan (Widodo 2015)	1. Instruktur	1. Instruktur ahli dalam menyampaikan materi dalam pelatihan	PK1	Likert
				2. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	PK2	
			2. Peserta	1. Anda selalu bersemangat mengikuti pelatihan	PK3	Likert
				2. Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama	PK4	
3.	Materi		1. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan	PK5	Likert	
			2. Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	PK6		
4.	Metode		1. Tingkat ketepatan metode yang digunakan dengan penyampaian materi	PK7	Likert	
			2. Metode yang			

				diberikan perusahaan menarik	PK8	
		5. Tujuan	1.	Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	PK9	Likert
			2.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	PK10	
2	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan perilaku umum atas pekerjaan individu sebagai perbandingan antara banyaknya hadiah yang diterima karyawan dengan banyaknya hadiah yang mereka yakini seharusnya diterima (Robbins 2015)	1. Pekerjaan yang secara mental menantang	1. Memperoleh kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik dalam mengerjakan tugas	KK1	Likert
			2. Kondisi kerja yang mendukung	2. Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan bakat atau keterampilan dan kemampuan	KK3	
			3. Upah atau gaji yang pantas	1. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan	KK3	Likert
				2. Lingkungan kerja yang tidak berbahaya	KK4	
				1. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	KK5	Likert
				2. Pemberian upah yang adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, keterampilan individu, dan standar upah karyawan	KK6	
			4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat dan tipe kepribadian	KK7	Likert
				2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang tepat atau pantas	KK8	

- | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|--------|
| 5. Rekan sekerja yang mendukung | 1. Perilaku atasan yang adil dan peduli
2. Saya merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja saya | KK9
KK10 | Likert |
|---------------------------------|--|-------------|--------|

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung terbentuknya landasan teori yang kuat, penelitian ini menggunakan teknik studi pustaka dan membaca beberapa jurnal. Berikutnya yaitu menggunakan kuesioner dengan memberikan pernyataan yang disebarakan kepada pegawai penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur menggunakan *google form*.

2.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji kualitas data dan analisis regresi linier sederhana, dengan melakukan uji validitas, reliabilitas dan menguji hipotesis.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Uji Validitas

Data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat, r hitung mempunyai nilai positif dan r hitung $>$ r korelasi, dan r korelasi yaitu sebesar $>$ 0,5 yang telah disajikan pada [Tabel 3](#) dan [Tabel 4](#) sebagai berikut:

Tabel 3: Uji Validitas Pelatihan Kerja (X)

No	Indikator Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
1	Instruktur (X1)	PK1	0.837	Valid
		PK2	0.855	Valid
2	Peserta (X2)	PK3	0.671	Valid
		PK4	0.809	Valid
3	Materi (X3)	PK5	0.727	Valid
		PK6	0.872	Valid
4	Metode (X4)	PK7	0.890	Valid
		PK8	0.814	Valid
5	Tujuan (X5)	PK9	0.865	Valid
		PK10	0.832	Valid

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dari hasil [Tabel 3](#) dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variable pelatihan kerja Valid, nilai setiap butir pernyataan mempunyai nilai r korelasi $>$ 0,5. Selanjutnya yaitu uji validitas variable kepuasan kerja (Y).

Tabel 4: Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y)

No	Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Pekerjaan yang secara mental menantang (Y1)	KK1	0.704	Valid
		KK2	0.723	Valid
2	Kondisi kerja yang mendukung (Y2)	KK3	0.613	Valid
		KK4	0.586	Valid
3	Gaji atau upah yang pantas (Y3)	KK5	0.572	Valid
		KK6	0.624	Valid
4	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Y4)	KK7	0.644	Valid
		KK8	0.708	Valid
5	Rekan sekerja yang mendukung (Y5)	KK9	0.739	Valid
		KK10	0.675	Valid

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dilihat hasil [Tabel 4](#) dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variable kepuasan kerja valid, nilai setiap butir pernyataan mempunyai nilai r korelasi $>$ 0,5.

3.2 Uji reliabilitas

Dalam uji reliabilitas sebuah instrumen dikatakan reliabel atau tidaknya suatu pernyataan dapat dilihat dari nilai koefisiensi reliabilitas yaitu nilai koefisien tersebut berada antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien semakin mendekati angka 1 maka sebuah instrument semakin menunjukkan reliabel. Untuk mengukur setiap variable agar semakin reliabel adalah jika nilai *cronbach Alpha* \geq 0,7 berikut ini hasil uji reliabilitas pada [Tabel 5](#) sebagai berikut ini:

Tabel 5: Uji reliabilitas variable pelatihan kerja dan kepuasan kerja

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
1	Pelatihan Kerja (X)	0.956	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0.890	Reliabel

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dilihat dari [Tabel 5](#), berdasarkan pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reliabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai *croanbach Alpha* keseluruhan indicator pada variable pelatihan kerja dan kepuasan kerja yaitu $> 0,7$ jadi dapat dikatakan bahwa kedua variable dinyatakan reliabel karena nilai yang dihasilkan melebihi 0,7 atau semakin mendekati angka 1.

3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk hasil analisis regresi dalam penelitian ini, akan disajikan pada tabel berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25. Hasil analisis regresi yang sudah dilakukan akan disajikan pada [tabel 6](#) berikut ini:

Tabel 6: Hasil Analisis Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
1	Pelatihan Kerja (X)	0.548	8.939	0.000
	F Hitung	79.900		
	Konstanta	18,586		
	R ²	0.457		
	Adjusted R ²	0.451		
2	R	0.676		
	Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dilihat dari hasil pada [Tabel 6](#) diatas, bahwa hasil analisis regresi linier sederhana yang sudah dilakukan membuktikan ada pengaruh pengaruh antara variable pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja, dilihat dari nilai koefisiensi determinasi (R²) sebesar 0,457 maka hasil tersebut dapat dikatakan pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 45% dan 55% sisanya adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Maka variable tersebut mempengaruhi kepuasan kerja, dalam penelitian ini juga telah diketahui hasil analisis regresi linier sederhana adalah $Y = 18,586 + (0,548X)$

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisiensi regresi variable pelatihan kerja (X) sebesar 0,548 yang memiliki arti apabila pelatihan kerja mendapat peningkatan sebanyak 1% jadi kepuasan kerja (Y) mendapat penambahan sebanyak 0,548 dan diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 18,586 nilai konstanta, yaitu estimasi dari kepuasan kerja pegawai, (b) = 0,548 nilai koefisiensi dua arah, yaitu variable pelatihan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y), didapati (b) 0,548 adalah angka positif, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia Kalimantan timur.

Dari [Tabel 6](#) didapatkan analisis nilai t_{hitung} 8,939 lalu tingkat signifikansi 0,000, penggunaan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan atau $df = n-2 = 97-2 = 95$ didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,985, sehingga $8,939 > 1,985$ ($\alpha = 0,05$) bisa dinyatakan bahwa t_{hitung} lebih $>$ t_{tabel} . Berdasarkan hasil [Tabel 6](#), hipotesis penelitian ini diketahui telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan H_a dapat diterima dan pernyataan H_o ditolak karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan H_a diterima dan dapat dikatakan bahwa variable pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur. Hal ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti terdahulu [Mamik Eko Supatmi et al \(2013\)](#) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ratag [Pingkan Elisabeth Vonny \(2016\)](#) menyatakan bahwa pelatihan, fasilitas kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur sudah menerapkan pelatihan kerja yang baik, hal ini ditunjukkan pada pernyataan dari masing – masing indicator yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Semua indicator tersebut sudah baik dilihat berdasarkan oleh hasil kuesioner penelitian dari pegawai instansi. Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur juga sudah memberikan kepuasan kerja yang sesuai untuk pegawai, hal ini ditunjukkan pada pernyataan dari masing – masing indicator yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dalam pekerjaan, rekan sekerja yang mendukung. Semua indicator tersebut sudah baik dilihat berdasarkan dari pernyataan yang diisi oleh pegawai instansi. Dari hasil analisis regresi linier sederhana pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Kalimantan timur, maka hipotesis yang telah ditentukan pernyataan H_a diterima dan pernyataan H_o ditolak, sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mendapatkan dukungan secara penuh.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian, diharapkan instansi mempertahankan pelatihan kerja dan tetap memberikan kepuasan kerja yang diinginkan oleh pegawai karena hal tersebut dapat memberikan semangat terhadap pegawai untuk bekerja dan membuat pegawai lebih percaya diri dengan skill yang mereka miliki.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variable lain yang serupa atau dengan variable lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan penelitian ini hanya membahas sedikit variable, dan diharapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data yang akan digunakan agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

REFERENSI

- Abedallah, M. M.-M., Hani, M., & Al-Momany, D. A.-R. (2015). Training and its Impact the Performance of Employee. *Journal of Education and Practice*, Vol 6
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol 219.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Inuwa, M. (2015). The Impact of Job Satisfaction, Job attitude and Equity on Employee Performance. *International Journal of Business and Management*, Vol 3.
- Javed, M., Balouch, R., Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turn Over Intentions. *International Journal of Learning and Development*, Vol 4.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Simaremare, C. D., & Isyandi, H. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Volume 7*.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational commitment on Job Satisfaction. *Global Journals inc*, Vol 14.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, E. M., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit, Volume 7*.
- Vonny, R. P. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16*.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.