

Pengaruh *Job Knowledge*, Motivasi Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Yosefonsus Tono¹, Didik Subiyanto², Epsilandri Septyarini³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

yoseftono46@gmail.com¹, didiks@ustjogja.ac.id²

epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the effect of job knowledge on job satisfaction of sanggar jumputan maharani employees, 2) the influence of motivation on job satisfaction of employees of sanggar jumputan maharani and 3) the influence of job knowledge and motivation on job satisfaction of sanggar jumputan maharani employees. The population of this study was 30 permanent employees of the sanggar jumputan maharani yogyakarta. The number of Samples used was 30 respondents of permanent employees of the sanggar jumputan maharani celeban yogyakarta. The sampling technique used is the probability sampling technique. The data collection techniques used are questionnaires and interviews. The data was analyzed by using IBM SPSS Version 25 applications. The results of this study show that the variability of job knowledge (X_1) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) with a value of 5,722. Then the variable motivation (X_2) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) with a value of 6,146. The variables Job knowledge (X_1) and motivation (X_2) have a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) with a value of 0.624. So it can be concluded that all variables in this study have a positive influence on employee job satisfaction.

Keywords: *Job knowledge, Motivation, Employee job satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh *job knowledge* terhadap kepuasan kerja karyawan sanggar jumputan maharani, 2) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sanggar jumputan maharani dan 3) pengaruh *job knowledge* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sanggar jumputan maharani. Populasi penelitian ini adalah 30 karyawan tetap sanggar jumputan maharani yogyakarta. Jumlah Sampel yang digunakan 30 responden karyawan tetap sanggar jumputan maharani celeban yogyakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode pengambilan sampel adalah non-probability dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pengiriman link kuesioner yang dikirimkan secara online kepada responden. Data di-analisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job knowledge* (X_1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai 5,722. Kemudian variabel Motiva-si (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai 6,146. Variabel *Job knowledge* (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh posi-tif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai 0,624. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruhnya yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Job knowledge, Motivasi, Kepuasan kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Kepuasan karyawan harus menjadi salah satu ukuran kinerja utama perusahaan. Kepuasan karyawan dipandang sebagai faktor penting dalam efektivitas bisnis karena kepuasan karyawan dapat menyebabkan perilaku oleh karyawan yang mempengaruhi fungsi perusahaan. Perasaan negatif karyawan dapat menyebabkan perilaku yang merugikan perusahaan. Praktik organisasi yang memaksimalkan kepuasan karyawan kemungkinan akan melihat karyawan yang lebih kooperatif dan mau membantu perusahaan menjadi sukses. Kepuasan karyawan adalah topik yang menarik bagi kedua peneliti yang mempelajarinya dan praktisi yang bekerja di perusahaan (Naumann dan Giel, 1995).

Perusahaan perlu untuk menyesuaikan perubahan kebutuhan karyawan saat ini dengan menyediakan manajemen pengetahuan. Dalam *knowledge management* terdapat lima aspek yang mendukung yaitu, *knowledge acquisition*, *knowledge sharing*, *knowledge creation*, *knowledge codification* dan *knowledge retention*. *Knowledge management* dilakukan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan, saat ini tidak hanya dilakukan oleh organisasi profit swasta tetapi juga dilakukan organisasi profit milik negara. Pada penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan milik negara yang unggul dalam *knowledge management* yaitu, UKM Batik *knowledge creation*, *knowledge codification* dan *knowledge retention*. Pada proses *knowledge acquisition*, karyawan didukung dengan adanya web dan portal yang telah disediakan oleh perusahaan, hal ini memberikan kemudahan dalam proses akses informasi untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan para karyawan. *Knowledge sharing* pada karyawan untuk selalu aktif dalam menyumbangkan ide-ide atau solusi bagi perusahaan. Proses *knowledge codification*, teknologi dan sistem informasi di perusahaan mempermudah karyawan dalam memperoleh informasi, terlebih informasi yang terdapat pada web atau portal perusahaan telah tersusun sesuai dengan klasifikasinya. Begitu juga halnya dengan motivasi. Secara teoritis, motivasi individu maupun kelompok juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Banyak peneliti telah mencoba membuat sebuah teori ringkas untuk merumuskan motivasi namun semuanya membawa ke hasil yang berbeda. Penelitian telah dilakukan mengenai subjek ini dan banyak teori dirancang yang sangat mempengaruhi perilaku organisasi. Misalnya teori motivasi Herzberg (1959) yang masih digunakan saat ini. Menurut Staw (1976) Herzberg adalah salah satu orang pertama yang membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Perbedaan itu telah mengklarifikasi dan juga membantu memotivasi karyawan di tempat kerja.

SDM merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan *Job Knowledge* dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kepuasan kerja yang baik. Selain itu tinggi rendahnya pengaruh, *job knowledge* dan motivasi kerja karyawan ukm batik dalam meningkatkan kepuasan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini

dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

RUMUSAN MASALAH

- a. Apakah *job knowledge* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah *job knowledge* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui pengaruh *job knowledge* terhadap kepuasan kerja karyawan pada ukm batik sanggar jumputan maharani celeban yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruhnya motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ukm batik sanggar jumputan maharani celeban yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *job knowledge* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

MANFAAT PENELITIAN

- a. Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan dalam strategi pengembangan UKM batik sanggar jumputan maharani celeben yogyakarta.
- b. Sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan kemajuan akademisi dan dapat dijadikan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya tentang Pengaruh *job knowledge* motivasi terhadap kepuasan kerja.

PENELITIAN TERDAHULU

- a. At-Tadbir Lamasah (2018) berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja UKM, Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu dampak dari adanya motivasi yang diberikan oleh para pemilik usaha kecil menengah industri sasirangan kepada para karyawannya dan dampak terhadap kepuasan kerja pada karyawan dan implikasinya terhadap kinerja UKM.
- b. Elok Novia Putri I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019) berjudul Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui kepuasan kerja di lingkungan ITS surabaya, hasil penelitian Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi "motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS" dinyatakan terbukti kebenarannya.
- c. Kartono Agustiyanto, Tety Asnawi, Susilawati (2019) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, Dari hasil Penelitian Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana terjadinya peningkatan ataupun penurunan tingkat kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- d. Fernanda M.BTuhu-mena¹ Christof-fel Kojo² Frederik G.Worang³ (2017) berjudul Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pegadaian (persero) kantor wilayah v manado, Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado, dan pengaruhnya adalah positif.
- e. Dian Fatimah Setyorini (2019) berjudul Pengaruh *knowledge management* terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. semen indonesia (persero) tbk, Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa *knowledge acquisition* memiliki pengaruh terhadap kepuasankerja dengan nilai hitung sebesar $8,22 > 1,665$. Penilaian karyawan terkait variabel *knowledge acquisition* terhadap kepuasan kerja tergolong dalam kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 3,9.

Job Knowledge

Job knowledge adalah informasi yang dimiliki individu yang dijadikan sebagai dasar dalam melakukan tindakan atau mengambil keputusan. Menurut Drucker (1998) pengetahuan adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang ketika informasi tersebut menjadi dasar dalam bertindak. Pada proses pengembangan pengetahuan terdapat dua jenis pengetahuan, yaitu pengetahuan terbatinkan atau pemikiran (*tacit knowledge*) dan pengetahuan terekam dan termodifikasi (*explicit knowledge*) (Nawawi, 2012).

Motivasi

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "quit pro quo", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dari pekerjaan. Bentuk sikap ini muncul pada perilaku individu saat melakukan aktivitas pekerjaan. Menurut Handoko (2007) kepuasan kerja adalah suatu penilaian yang bersifat individu sehingga penilaian antar individu berbeda. Menurut Sondang dan Siagian (2006) kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang dalam menilai pekerjaan, hal ini menyangkut sikap yang diperoleh yaitu positif dan negatif. Artinya kepuasan kerja merupakan penilaian individu terkait pengalaman kerja yang diterima dalam suatu organisasi.

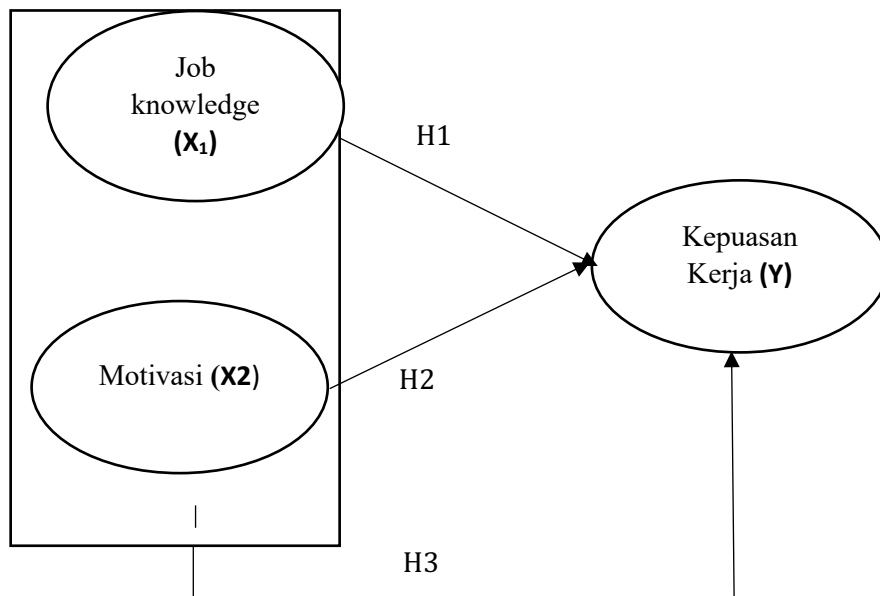
PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H1 : *Job Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan UKM Batik sanggar jumputan maharani celeban Yogyakarta

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UKM Batik sanggar jumputan maharani celeban Yogyakarta.

H3 : *Job knowledge* dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UKM Batik sanggar jumputan maharani celeban Yogyakarta.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Gambar Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif, dimana data penelitian dalam bentuk numerik, dan statistik digunakan untuk analisis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, menetapkan fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, dan memperkirakan dan memprediksi hasil. Penelitian ini menggunakan studi korelasi. Studi korelasi bertujuan untuk

mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, dan seberapa kuat variabel-variabel yang diteliti berhubungan. Dalam studi korelasi, peneliti tidak dapat mengontrol atau memanipulasi variabel apapun. Peran peneliti adalah menganalisis dan menginterpretasikan data, tetapi tidak ada variabel yang dikontrol oleh peneliti. Studi korelasi dapat menghasilkan tiga kemungkinan hasil: korelasi positif, korelasi negatif, dan tidak ada korelasi. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan UKM batik Celeben Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini ada 30 responden. Teknik Pengambilan Sampel memakai teknik *nonprobability* sampling serta jenis yang dipakai yaitu dengan *purposive* sampling dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sumber dan metode pengumpulan data, peneliti memperoleh data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode analisis korelasi dengan bantuan SPSS

Tabel 1. Pertanyaan variabel *job knowledge*

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	592	0,361	Valid
X2	709	0,361	Valid
X3	378	0,361	Valid
X4	777	0,361	Valid
X5	579	0,361	Valid
X6	508	0,361	Valid

Sumber data diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk *job knowledge* dinyatakan valid karena semua item yang memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 2. Pertanyaan Variabel Motivasi

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	577	0,361	Valid
X2	736	0,361	Valid
X3	726	0,361	Valid
X4	679	0,361	Valid

X5	540	0,361	Valid
X6	789	0,361	Valid

Sumber data diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk motivasi dinyatakan valid karena semua item yang memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3. Pertanyaan variabel Kepuasan Kerja karyawan

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	839	0,361	Valid
X2	651	0,361	Valid
X3	779	0,361	Valid
X4	802	0,361	Valid
X5	399	0,361	Valid
X6	629	0,361	Valid

Sumber data diolah,2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid karena semua item yang memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel 4 . Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Alpha cronbach	
		Hitung	Standar
1.	<i>Job knowledge</i>	0.607	0.6
2.	<i>Motivasi</i>	0.751	0.6
3.	<i>Kepuasan Kerja</i>	0.778	0.6

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4 seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu *Job knowledge* (X1), *Motivasi* (X2), *Kepuasan Kerja* (Y) adalah reliabel.

Uji Normalitas

Model penelitian yang dipakai dalam uji normalitas yaitu uji *Kolmogrov-Smirnov*, untuk ketentuannya dapat dilihat nilai pada nilai *Asymp Sig. (2-tailed)*. Pada sebuah data dapat dikatakan normal jika mempunyai nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* > 0,05.

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90141173
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.104
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah.2022

Berdasarkan tabel 5 bisa didefinisikan bahwa data mempunyai nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* 0,118 > 0,05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilihat dari nilai Variance Influence Factor (VIF) dan nilai tolerance pada model regresi. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10 maka model bebas dari multikolinieritas

Tabel 6 .Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.493	3.739		-.132	.896		
	jobknowledge_X1	.498	.206	.394	2.424	.022	.490	2.040
	motivasi_X2	.512	.174	.477	2.933	.007	.490	2.040

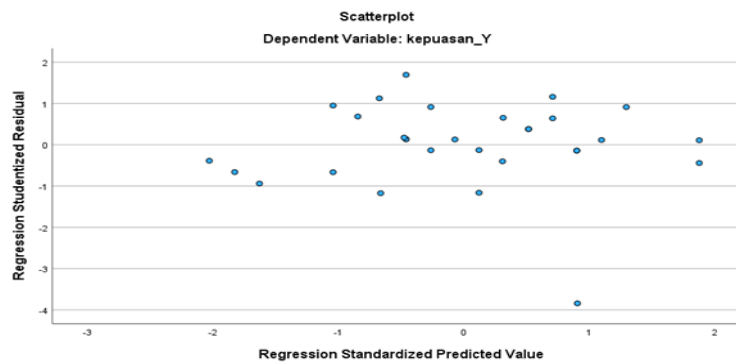
a. Dependent Variable: kepuasan_Y

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinieritas nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 yang berarti seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan ketentuan nilai signifikansi > 0.05 tidak terjadi heteroskedastisitas, nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas Metode Glejser



Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Uji heteroskedastisitas dalam menggunakan metode glejser dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 7 nilai signifikansi semua variabel dalam penelitian ini > 0.05 yang berarti data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 25.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.493	3.739		-.132	.896
	Job Knowledge	.498	.206	.394	2.424	.022
	Motivasi	.512	.174	.477	2.933	.007

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan*

Sumber: Olah Data SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel diatas nilai konstantanya -493 dan job knowlwdgw 0, 498, dan motivasi 0, 512. Berarti:

$$Y = -493 + 0,394x_1 + 0,477x_2$$

Uji t

Ketentuan dari uji t adalah apabila nilai sig t > 0.05 maka tidak berpengaruh signifikan, jika sig t < 0.05 maka berpengaruh signifikan. Uji t digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh secara persial variabel *Job knowledge*, variabel Motivasi terhadap variabel Kepuasan kerja.

Tabel 9. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.225	4.163		.294	.771
	Job Knowledge	.929	.162	.734	5.722	.000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Pada tabel 9 diatas dengan taraf signifikansi dengan derajat kebebasan (df)= n-k-1=30-3-1 dengan ketentuan t tabel sebesar 1.705. Berdasarkan hasil olah data SPSS 25 di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,722 > 1,705 maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Knowledge* dan kepuasan kerja.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent yaitu variabel *job knowledge*, motivasi, secara bersamaan terhadap variabel dependen yaitu, variabel *Kepuasan kerja* dari perhitungan uji F.

Tabel 10. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.021	2	97.511	25.111	.000 ^b
	Residual	104.846	27	3.883		
	Total	299.867	29			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

b. *Predictors*: (Constant), Motivasi, *Job Knowledge*

Sumber :Data diolah 2022

Pada hasil uji F hitung lebih besar dari pada f tabel sehingga hipotesis simultan dapat dinyatakan diterima. Untuk mengetahui seberapa signifikan maka dapat dilihat dari f hitung diperoleh sebesar $25,111 > 3,34$ sehingga kesimpulannya variabel *job knowledge* dan motivasi secara simultan atau bersama sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh antar variabel. Hasil perhitungan analisis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.624	1.97058

a. *Predictors*: (Constant), Motivasi, *Job Knowledge*

Hasil Dari output diatas didapatkan nilai adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,624 yang artinya pengaruh variabel Independen X terhadap Y sebesar 62,4%.

Pembahasan

1. *Job knowledge* (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) maknanya adalah apa bila *job knowledge* (X1) mengalami peningkatan maka Kepuasan kerja karyawan (Y) pada lokasi sanggar jumputan maharani akan mengalami peningkatan signifikan. Kesimpulan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *job knowledge* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat di terima kemudian di buktikan dengan hasil uji T dimana hasil t hitung sebesar 5,722 lebih besar dari t tabel 1,705. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan Dian Fatimah Restyorini (2019) yang menyatakan bahawa terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero)TBK.
2. Motivasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) maknanya adalah apa bila *job knowledge* (X1) mengalami peningkatan maka Kepuasan kerja karyawan (Y) pada lokasi sanggar jumputan maharani akan mengalami peningkatan signifikan. Kesimpulan hipotesis ke dua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat di terima kemudian di buktikan dengan hasil uji T dimana hasil t hitung sebesar 6,146 lebih besar dari t tabel 1,705 . Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh At-Tadbir

lomasah (2018), yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada ukm.

3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil *job knowledge* (X1) dan motivasi (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal dilihat dari nilai F hitung diperoleh sebesar $25,111 > 3,34$ sehingga kesimpulannya variabel *job knowledge* (X1) dan motivasi (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat maka digunakan rumus koefisien determinasi. Sehingga berdasarkan hasil output SPSS 25 didapatkan nilai adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,624 yang artinya pengaruh variabel Independen X terhadap Y sebesar 62,4%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2010) bahwa variabel pengaruh *job knowledge* motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada *job knowledge*, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus sanggar jumputan maharani maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job knowledge* dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan pada sanggar jumputan maharani .
2. Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan pada sanggar jumputan maharani.
3. *Job knowledge* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada sanggar jumputan maharani.

Saran

Bagi Pemilik UKM Batik

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel *Job knowledge* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta variabel *job knowledge*, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu UKM Batik Sanggar Jumputan Maharani celean Yogyakarta dapat meningkatkan Kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan *job knowledge* dan motivasi kerja. Variabel yang paling signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah *job knowledge*, dimana nilai signifikansinya adalah 5,722. Sedangkan variabel yang paling signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja, dimana nilai signifikansinya adalah 1,705.

Diharapkan juga dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Pemilik Sanggar Jumputan Maharani untuk memperhatikan

beberapa situasi yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang tergambar dari sejumlah responden dengan rata-rata jawaban terendah dari pernyataan pada kuesioner yang diberikan dengan langkah-langkah yang tepat dan diperlukan adanya beberapa perbaikan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian dengan item-item pertanyaan pada variabel *job knowledge* didapatkan hasil terendah pada indikator, pengenalan diri seorang karyawan, maka diharapkan karyawan Sanggar Jumputan Maharani untuk lebih menyadari dampak seorang karyawan terhadap pekerjaan, dimana seorang karyawan harus dapat mengenali dirinya sebelum menjual Batik. Selain itu, seorang karyawan juga harus menjaga komunikasi seperti memberikan salam atau sapaan, sopan dan ramah dalam berbicara, sehingga dapat terjalin hubungan interpersonal yang baik dengan konsumen akan merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian dengan item-item pertanyaan pada variabel motivasi kerja didapatkan hasil terendah pada indikator kondisi pekerjaan, maka diharapkan pemilik Sanggar Jumputan Maharani dapat meningkatkan UKM Batik untuk memberikan jaminan dan kesehatan dalam bekerja bagi karyawan. Sehingga seorang karyawan lebih nyaman dalam bekerja di UKM Batik Sanggar Jumputan Maharani.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian dengan item-item pertanyaan pada kepuasan kerja karyawan didapatkan hasil terendah pada indikator kuliatas kerja, Maka diharapkan pemilik Sanggar Jumputan Maharani untuk lebih meningkatkan Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan bakat dan keterampilan masing-masing yang dimiliki oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andry, V. (2018). The impact of compensation and job motivation on employee performance with job satisfaction as mediating variable: a study at Bali regional offices of directorate general of taxes. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 73(1), 92-97.
- Andry, Verozika. "The impact of compensation and job motivation on employee performance with job satisfaction as mediating variable: a study at Bali regional offices of directorate general of taxes." *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 73.1 (2018): 92-97.
- ANDRY, Verozika. The impact of compensation and job motivation on employee performance with job satisfaction as mediating variable: a study at Bali regional offices of directorate general of taxes. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 2018, 73.1: 92-97
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25. In *Universitas Diponegoro*.
- Kim, H. J., Tavitiyaman, P., & Kim, W. G. (2009). The effect of management commitment to service on employee service behaviors: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 33(3), 369-390.
- Kim, Hyun Jeong, Pimtong Tavitiyaman, and Woo Gon Kim. "The effect of management commitment to service on employee service behaviors: The mediating role of

- job satisfaction." *Journal of Hospitality & Tourism Research* 33.3 (2009): 369-390.
- KIM, Hyun Jeong; TAVITIYAMAN, Pimtong; KIM, Woo Gon. The effect of management commitment to service on employee service behaviors: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 2009, 33.3: 369-390.
- Lamsah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Ukm. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(2).
- Lamsah, Lamsah. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Ukm." *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen* 2.2 (2018).
- LAMSAH, Lamsah. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Ukm. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2018, 2.2
- Salsabila, A., & Sampurna, D. S. (2020). *ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SOCIAL MEDIA, WORD OF MOUTH, AND INFLUENCER ON PURCHASE DECISIONS (Case Study On Lovesick Coffee Bekasi)*. 1-18.
- Setyorini, d. f. (2019). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Semen Indonesia (persero) tbk (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Setyorini, Dian Fatimah, et al. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Semen Indonesia (persero) tbk. 2019. PhD Thesis. Universitas Airlangga.
- Setyorini, Dian Fatimah. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Semen Indonesia (persero) tbk. diss. Universitas Airlangga, 2019.
- Subroto, D. E., & Wandu, D. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten. *Publik*, 16(1), 15-30.
- Subroto, Desti Endrawati, and Didi Wandu. "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten." *PUBLIK* 16.1 (2020): 15-30.
- Subroto, Desti Endrawati; Wandu, Didi. Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten. *Publik*, 2020, 16.1: 15-30.
- Tuhumena, F. M., Kojo, C. K. C., & Worang, F. G. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Tuhumena, Fernanda MB, Christoffel Kojo Christoffel Kojo, and Frederik G. Worang. "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5.2 (2017).
- TUHUMENA, Fernanda MB; KOJO, Christoffel Kojo Christoffel; WORANG, Frederik G. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2017, 5.2.

Yusuf, D. C., Hamzah, D., & Yusuf, R. M. (2020). The effect of compensation and job environment on employee loyalty through job satisfaction as an intervening variable. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4), 76-84.

Yusuf, Devi Christianti, Djabir Hamzah, and Ria Mardiana Yusuf. "The effect of compensation and job environment on employee loyalty through job satisfaction as an intervening variable." *Hasanuddin Journal of Business Strategy* 2.4 (2020): 76-84.

YUSUF, Devi Christianti; HAMZAH, Djabir; YUSUF, Ria Mardiana. The effect of compensation and job environment on employee loyalty through job satisfaction as an intervening variable. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2020, 2.4: 76-84.