

## **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kesejahteraan Pengrajin Batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi**

**Amirah, Pantun Bukit, Osrita Hapsara**

Universitas Batanghari, Jambi

\*Correspondence: amirahaa311@gmail.com

### **ABSTRAK.**

Peningkatan masyarakat melalui peningkatan ekonomi lokal sangat penting dengan cara mengembangkan kelembanggaan masyarakat yang bersifat produktif dengan memberikan berbagai fasilitas yang menunjang keberadaan tersebut tanpa terkucuali pada lembaga atau sentra dunia industri. Untuk itu diperlukan pelatihan, motivasi sehingga tercipta kepuasan kerja yang dapat terlihat dengan adanya kesejahteraan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dilaksanakan analisis mengenai pengaruh antar masing-masing variabel baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dan induktif. Penelitian dilaksanakan di sentra Batik di Kecamatan Pelayangan Kota Jambi dengan populasi beserta sampel berjumlah 80 karyawan batik. Adapun analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

**Kata Kunci :** Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan

### **ABSTRACT.**

*The enhancement of society through local economic development is crucial in fostering the productivity of the community by providing various facilities that support its existence, not excluding institutions or industrial centers. Training and motivation are essential for creating job satisfaction, which in turn contributes to overall well-being. Therefore, this research aims to analyze the influence among the variables, both directly and indirectly. This study is categorized as descriptive and inductive research. It was conducted in the Batik industry center in the Pelayangan Subdistrict of Kota Jambi, with a population and sample of 80 batik employees. The research analysis employs the path analysis method.*

**Keywords:** Training, Motivation, Job Satisfaction, Well-being

### **PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah pembangunan sangat dibutuhkan agar segala tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai, serta mampu menumbuhkembangkan sektor-sektor yang langsung terlibat dalam sebuah pembangunan tersebut. Baik dari pembangunan perekonomian, peningkatan kesejahteraan masyarakat banyak, mengelola dan mengarahkan SDM yang masih aktif meski tidak produktif, maupun berbagai hal lainnya. Maka, terkait kualitas SDM tidak dapat dipandang sebelah mata dan seharusnya terdapat manajemenisasi potensi dari SDM tersebut.

Peran peningkatan kualitas SDM sendiri tidak terlepas dari adanya manajemenisasi yang baik oleh sekelompok organisasi yang terlibat, baik swasta maupun instansi pemerintah. Dengan adanya pengelolaan SDM yang diamanatkan sesuai dengan tempat dan potensi mereka tentu akan membawa pada dampak pengembangan individu maupun masyarakat yang madani, serta produktif dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Maka, apabila berbicara terkait SDM tentunya tidak akan pernah ada habisnya, terutama dalam meningkatkan persaingan antar SDM itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bahwasanya perubahan zaman dan perkembangan teknologi yang semakin cepat apabila tidak disesuaikan dengan kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa, maka hanya ada ketertinggalan dalam bersaing dengan potensi dan kualitas SDM lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan yang baik dalam pengembangan potensi dan kualitas SDM dengan sasaran yang akan dituju.

Kualitas dan potensi sumber daya manusia tidak meningkat maupun menurun dengan sendirinya, melainkan terdapat beberapa faktor baik internal maupun eksternal yang dapat memberikan dampak tersebut. Adapun faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan akan turut mempengaruhi dalam perkembangan SDM menjadi sebuah individu yang kompeten dibidangnya masing-masing. Hal ini disebabkan pula bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat sebagai salah satu kondisi yang perlu bagi semua jenis pembangunan baik sosial, politik, budaya maupun ekonomi.

Pelatihan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun perusahaan. Kegiatan pelatihan SDM setidaknya memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terstruktur yang sistematis. Tujuan serta manfaat pelatihan SDM ini berguna untuk meningkatkan keahlian/*skill* yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan atau institusi.

Selain itu adalah bagaimana kebijakan manajemen menciptakan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan, setiap karyawan pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bisa menjadi pendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya, motivasi juga dapat menjadi keluaran dari pekerjaan yang dilakukannya.

Perbedaan motivasi biasanya sangat terlihat pada keseluruhan perilaku organisasi. Dampak utama dari rendahnya motivasi adalah pekerjaan yang tidak pernah terselesaikan dan berlarut-larut. Hal ini disebabkan, motivasi yang rendah berakibat pada sikap acuh dan perasaan bahwa dia bukan bagian penting dari organisasi, ada atau tidak adanya tidak berdampak pada organisasi, sehingga terpecahkan atau tidak terpecahkannya masalah bukan hal penting bagi orang dengan motivasi rendah.

Berjalannya proses manajemen dalam perusahaan, karyawan memiliki peranan yang sangat penting. Suatu perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan agar meningkatkan nilai bagi karyawan dan perusahaan. Dengan mendapatkan pelatihan, maka dapat meningkatkan sumber daya manusia yang siap untuk menghadapi perubahan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawan semua itu akan dapat berkembang.

Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan sumber daya yang penting untuk dipertahankan dalam menjalankan perusahaannya. Seorang karyawan akan bekerja sungguh-sungguh dan lebih setia terhadap perusahaan apabila keinginan dan kebutuhannya sudah terpenuhi. Program kesejahteraan perusahaan ditujukan untuk memelihara dan menciptakan sikap kerja yang positif serta diharapkan dapat menciptakan gairah bekerja dalam diri karyawan. Dengan kondisi tersebut, maka diharapkan sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dengan demikian, dilihat lebih jauh bahwa dalam manajemen SDM hal penting yang patut diperhatikan adalah bagaimana mengelola agar sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik, sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang diinginkan maupun merespon bagaimana seseorang mampu meningkatkan kualitas demi mendapatkan sesuatu yang bernilai bagi memenuhi kebutuhan hidup. Dengan kata lain, antara instansi atau organisasi dan para bawahannya tidak lain akan memberikan keuntungan yang sama untuk kedua belah pihak.

Di Kota Jambi sendiri baik pihak industri dan instansi pemerintah kerap kali menjalin kerjasama dalam menumbuhkembangkan kualitas dan potensi SDM, terutama pada usaha kecil dan menengah yang pada dasarnya lebih memberdayakan masyarakat sekitar. Seperti pada pengrajin batik kecamatan pelayangan jambi kota seberang, yang pada dasarnya melestarikan peningkatan budaya. Dimana batik merupakan salah satu seni budaya bangsa indonesia dengan segala bentuk ornamen maupun pengolahan dan perawatan yang rumit. Suheryanto (2015:1), menjelaskan Batik adalah karya seni rupa pada kain dengan pewarnaan rintang, yang menggunakan lilin batik sebagai perintang warna. Berdasarkan hal tersebut dalam proses membatik membutuhkan keahlian khusus dan teknik-teknik yang harus dipahami. Namun begitu, jumlah pengrajin batik khususnya batik tulis masih sangat sedikit di kota jambi, salah satu upaya yang dilakukan pemerintah yakni dengan mengadakan

pelatihan batik kepada pengrajin pemuladi setiap daerah di kota jambi. Terutama di kecamatan pelayangan jambi kota seberang.

## METODE

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dimana untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Pelayangan Kota Jambi, sedangkan yang menjadi unit analisis adalah para para pengrajin batik yang terlibat dalam dunia industri batik (sentra batik) yang ada di Kecamatan Pelayangan Kota Jambi. Dalam penelitian ini, metode kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Pertanyaan atau pernyataan yang tersusun dalam angket berbentuk pilihan dan responden tinggal memilih alternatif jawaban yang disediakan dan setiap alternatif jawaban telah disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang sampel analisis yang digunakan yaitu menggunakan alat SPSS dengan metode analisis jalur (path analysis).

## HASIL

### Gambaran Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kesejahteraan Masyarakat Pengrajin Batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi

Pembahasan pertama ini untuk menguji hipotesis pertama, yakni Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kesejahteraan (Z) masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi. Data hasil penelitian dengan karakteristik Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kesejahteraan (Z) menunjukkan bahwa:

1. Pelatihan yang diterima oleh para masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria “sangat sesuai” dengan nilai skor total pada variabelpelatihan (X1) sebesar 4.055. Dengan demikian, adanya instruktur, peserta, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan, dan waktu pelatihan yang baik maka tidak hanya menentukan keberhasilan pelatihan itu sendiri, melainkan keberhasilan pertumbuhan potensi dan kemampuan yang mengikuti pelatihan tersebut.
2. Motivasi masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria “Baik” dengan nilai skor total pada variabelmotivasi (X2) sebesar 4,030. Dengan demikian, adanya kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan akan memberikan seorang karyawan lebih leluasa dalam melaksanakan pekerjaan mereka.
3. Kepuasan kerja para masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria “Sangat puas” dengan nilai skor total pada variabelkepuasan kerja (Y) sebesar 3,360. Dengan demikian, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja merupakan beberapa faktor yang turut memberikan dampak pada kepuasan seseorang dalam bekerja.
4. Kesejahteraan masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria “Selalu/Sangat Sejahtera” dengan nilai skor total pada variabelkesejahteraan (Z) sebesar 3,029. Dengan demikian, adanya kesejahteraan bersifat ekonomi, kesejahteraan bersifat fasilitas, dan kesejahteraan bersifat pelayanan akan memberikan peningkatan terhadap kesejahteraan seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

### Pengaruh Pelatihan dan Motivasi baik langsung maupun tidak langsung Terhadap Kepuasan Kerja Masyarakat Pengrajin Batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi dari analisis jalur sub struktur 1, dapat diketahui hasil perolehan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1** Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total Pengaruh
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>		
1.	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	18,23 %		5,38 %	5,38 %	23,61 %

2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	9,85%	5,38%	5,38 %	15,23 %
		<b>Pengaruh X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub></b>			<b>38,84 %</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja(Y) adalah sebesar 18,23% dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 9,85%. Sedangkan, pengaruh tidak langsung sebesar 5,38%, dan pengaruh total antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 38,84%.

Dengan adanya kesejahteraan dan kepuasan dalam diri karyawan secara langsung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Ini dikarenakan kebutuhan yang ada dalam karyawan telah terpenuhi sehingga karyawan merasa senang untuk bekerja. Salah satu bentuk dari perbaikan yang dilakukan dengan cara memperbaiki manajemen Perusahaan melalui bentuk pelatihan.

Pemberian pelatihan tidak hanya membuat karyawan mampu meningkatkan potensi dan kemampuan semata, melainkan mempertahankan dorongan dan semangat kerja dalam memberikan hasil kerja yang baik bagi tempat kerja mereka. Dimana, organisasi yang banyak berhubungan dengan produk hasil kerajinan tangan maka pelatihan sangat diperlukan agar terciptanya kepuasan kerja dari karyawan, disamping mempertahankan motivasi karyawan dalam bekerja Bhanudas (2021:4635).

Dalam hal ini upaya menghadapi persaingan dan untuk mencapai tujuan dari sebuah usaha yakni laba, maka setiap karyawan harus dapat meningkatkan kemampuannya. Peningkatan kemampuan ini dapat dilakukan dengan cara pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian, adanya pelatihan dan motivasi dalam beraktivitas yang dipertahankan oleh masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi diharapkan mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja pada Sentra, baik dari adanya potensi dan pengalaman maupun timbulnya rasa nyaman dalam bekerja, serta menginginkan peningkatan positif bagi Sentra itu sendiri.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Baik Langsung Maupun Tidak langsung Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pengrajin Batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kesejahteraan (Z) masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi dari analisis jalur sub struktur 2, dapat diketahui hasil perolehan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 2** Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kesejahteraan

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total Pengaruh
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>		
1.	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	17,72 %		6,34 %	6,34 %	24,06%
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	16,72 %	6,34%		12,66%	23,06 %
		<b>Pengaruh X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub></b>				<b>47,12 %</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kesejahteraan(Z) adalah sebesar 17,72% dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kesejahteraan (Z) sebesar 16,72%. Sedangkan, pengaruh tidak langsung sebesar 6,34%, dan pengaruh total antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kesejahteraan (Z) sebesar 47,12%. Waititu, et al (2017:628).

Dalam peningkatan kesejahteraan di perlukan lima unsur yakni Kesehatan kerja, keberhasilan rencana, pelatihan dan pengembangan. Dengan dilakukannya ke 5 unsur itu terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan yang diterima oleh seorang karyawan setidaknya berasal dari bentuk pelatihan yang diterima dan mampu diimplementasikan dengan baik dalam bidang pekerjaan, serta penghargaan dari organisasi atas kemampuan karyawan untuk tetap terdorong memberikan yang terbaik dan hasil positif untuk keberlangsungan organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya dan di masa-masa yang akan datang Arshadia (2010),

Dalam hal ini motivasi merupakan bentuk nyata dari pendorong seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Ini pun sama dengan hasil dari penelitian arshadia dimana dengan adanya perhatian mengenai kesejahteraan kinerja karyawan pun meningkat.

Dengan demikian, kesejahteraan yang didapat oleh masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi tidak lain dan tidak bukan dari umpan balik pelatihan yang diikuti, serta dorongan untuk mempertahankan kinerja dan produktivitasnya. Hal ini pastinya adalah bentuk keyakinan pemilik Sentra batik terhadap para masyarakat yang bekerja sebagai pengrajin batik.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pengrajin Batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kesejahteraan (Z) masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi dari analisis jalur sub struktur 3 yang mana pengaruh langsung kepuasan kerja (Y) terhadap kesejahteraan(Z) adalah sebesar 77,97%, dapat diketahui hasil perolehan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3** Rekapitulasi Pengaruh Langsung Analisa Koefisien Jalur Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan

No	Variabel	Langsung	Sub Total	Total Pengaruh
1.	Kepuasan Kerja (Y)	77,97 %	77,97 %	77,97 %
<b>Pengaruh Y terhadap Z</b>				<b>77,97 %</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Adanya evaluasi dari pihak manajemen dalam hal kesejahteraan dapat mengidentifikasi secara dini apakah karyawan merasa puas dengan yang diperoleh selama ini. Sehingga aktivitas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan berdampak positif dari seorang karyawan dapat dinilai dari sejauhmana mereka memiliki kepercayaan tinggi terhadap organisasi dalam bentuk kepuasan. Sementara, organisasi melalui pihak manajemen yang bersangkutan setidaknya mampu memperhatikan kesejahteraan para karyawan sehingga memberikan dampak positif dari apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi Farooq and Hussain(2011:760).

Dari hasil penelitian tersebut Produktivitas dari seorang karyawan saling berhubungan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan yang diperoleh. Ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan dengan demikian, semakin tinggi atau meningkatnya kesejahteraan masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi dapat dilihat dari kepuasan mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Artinya, peningkatan kesejahteraan tidak hanya berasal dari pemilik Sentra semata, melainkan bagaimana pula tanggapan masyarakat pengrajin batik terhadap Sentra tempat mereka bekerja.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pengrajin Batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) melalui Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Y) masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi dari analisis jalur sub struktur 4, diketahui hubungan kausalitas dan rekapitulasi pengaruh antar variabel pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerjaterhadap masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi, masing-masing memiliki pengaruh secara signifikan.

**Tabel 4** Rekapitulasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kesejahteraan

No	Variabel	Variabel Intervening		Tidak Langsung		Sub Total Variabel Independen	Total
		Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>			
1.	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	15,87 %		4,432 %		4,432 %	20,51%
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	11,70 %	5,67 %			5,76 %	17,4 %
<b>Pengaruh Total</b>							<b>37,91 %</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, yang mana diperoleh dari perhitungan dan hubungan kausalitas yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui rekapitulasi pengaruh antar variabel pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerjaterhadap masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi, masing-masing memiliki pengaruh secara signifikan.

Dengan demikian, pemberian pelatihan kepada masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi dapat menciptakan motivasi yang lebih baik dari sebelumnya. Dimana, pelatihan dan motivasi tersebut dapat dilihat dari bagaimana kepuasan masyarakat pengrajin dalam bekerja, serta umpan balik dari pemilik Sentra melalui peningkatan kesejahteraan setiap masyarakat pengrajin batik yang bekerja pada masing-masing Sentra.

## **SIMPULAN**

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat digunakan untuk mengetahui hasil dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi berdasarkan data-data hasil analisis dapat disimpulkan, antara lain sebagai berikut:
  - a. Pelatihan yang diterima masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi secara rata-rata termasuk ke dalam kriteria sangat sesuai dan memperoleh nilai skor total yang lebih tinggi daripada tiga variabel lainnya.
  - b. Motivasi masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi secara rata-rata termasuk ke dalam kriteria Baik.
  - c. Kepuasan masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi secara rata-rata termasuk ke dalam kriteria Sangat puas.
  - d. Kesejahteraan masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi secara rata-rata termasuk ke dalam kriteria Selalu/Sangat Sejahtera.
2. Pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja masyarakat pengrajin batik di Sentra Pelayangan Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Dimana, total pengaruh langsung pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 28,72%. dan pengaruh tidak langsung pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 10,76%. Hal ini menjelaskan bahwa 38,84% kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi, sementara 6,11% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
3. Pelatihan dan motivasi terhadap kesejahteraan masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Dimana, total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 34,42%. Pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kesejahteraan yaitu sebesar 12,66%. Sehingga pengaruh total sebesar 47,12%. Kesejahteraan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi, sementara 52,88% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
4. Kepuasan kerja terhadap kesejahteraan masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Dimana, total pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kesejahteraan yaitu sebesar 78,00%. Hal ini menjelaskan bahwa 78,00% kesejahteraan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sementara 22% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
5. Pelatihan dan motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kesejahteraan masyarakat pengrajin batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan. Dimana, pengaruh pelatihan terhadap kesejahteraan melalui kepuasan kerja sebesar 15,87%, pengaruh motivasi terhadap kesejahteraan melalui kepuasan kerja sebesar 11,70%, dan pengaruh secara simultan sebesar 37,67%. Ini memberikan arti bahwa kesejahteraan dapat dilihat melalui kepuasan dalam bekerja, yang mana berdampak dari adanya pelatihan dan motivasi untuk tetap bekerja dengan baik dari individu yang bersangkutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arshadia, N. 2010. Necessary need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5 (January), 1267-1272.
- Bhanudas, Dadas Anandrao. 2021. Impact Of Training And Development On SatisfactionLevel Of Employees In Manufacturing Industries. *Journal Elementary Education Online*, 2021; Vol. 20 (Issue 1): pp. 4634-4642.

**Amirah et al.,** *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kesejahteraan Pengrajin Batik di Sentra Kecamatan Pelayangan Kota Jambi*

Farooq, A., and Hussain, Z. 2011. *Balanced scorecard perspective on change and performance: a study of selected Indian companies*. Procedia-Social and Behavioral Science.

Suheryanto, D. 2015. Penggunaan Natrium Silikat pada Proses Peloro dan Batik Terhadap Pelepasan Lilin dan Kekuatan Tarik Kain. Prosiding Seminar Nasional Teknik Kimia Kejuangan, ISSN 1693-4393

Waititu, Ferdinand; Peter Kihara; and Thomas Senaji. 2017. Effect Of Employee Welfare Programmes On Employee Performance: A Case Study Of Kenya Railways Corporation. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, Volume 2, Issue 3, pp. 611-631.