

# The Relationship of Work Motivation and Job Satisfaction of Barista Training Participants at the Job Training Center Padang City

Muhamad Arifqi<sup>1,3</sup>, Irmawita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

<sup>3</sup>Arifqimhd@gmail.com

## ABSTRACT

The background to this research arises from attention to the increasingly rapid growth of the coffee and cafe industry today. Along with that, demand for quality coffee drinks is also increasing. Baristas play an important role in providing customers with a quality coffee experience, and barista training is an important factor in developing the necessary skills. The Padang City Job Training Center as a training institution is recognized as having an important role in producing quality baristas. However, to ensure the effectiveness of training, not only technical skills must be considered, but also the motivation and job satisfaction of trainees. High motivation can encourage participants to achieve their best potential in learning, while high job satisfaction can have a positive impact on participant retention and training quality.

This type of research is quantitative research, with a correlational approach. Correlational research is research conducted by researchers to observe the level of relationship between two or more variables, without modification, addition or engineering with existing data.

Motivation of training participants who feel motivated to take part in training can increase job satisfaction. If they see the value and benefits of the training, they will most likely be satisfied with their decision to take the training. Training participants who are always present, actively ask questions, and fully involve themselves in each training session tend to feel more satisfied. Good attendance can reflect commitment to training and a desire to maximize its benefits. Environmental factors, such as training facilities, classroom atmosphere, and the relationship between trainees and instructors, can also influence job satisfaction. There is a significant relationship between work motivation and job satisfaction of barista training participants in Padang City, so that motivation greatly influences satisfaction in carrying out training.

**Keywords:** Work motivation, job satisfaction, training

## INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia juga akan mempengaruhi aspek atau bidang lainnya, dimana seberapa besar sumber daya yang dimiliki organisasi namun jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas tentu tidak akan mencapai hasil yang optimal menurut pendapatnya (Prasetyo et al., 2018). Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tidak lepas dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi bahkan kerjasama tim (Subroto, 2018). Berbicara mengenai BLK, tentunya Anda sudah mengetahui bahwa peserta pelatihan berasal dari berbagai kalangan, baik yang belum memiliki keahlian khusus maupun yang sudah memiliki keahlian di bidang tertentu. Dalam rangka melaksanakan pembangunan guna meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan perekonomian nasional, pemerintah juga harus memperhatikan pertumbuhan lapangan kerja, mengingat masih banyak tenaga kerja yang belum mampu memperoleh prospek kerja di dalam negeri. Pertumbuhan lapangan kerja diperkirakan akan terus kuat.

Sebagai wadah kegiatan pelatihan, Balai Latihan Kerja (BLK) berfungsi menawarkan dan memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta produktivitas, kedisiplinan, sikap dan etos kerja, dengan pelaksanaan kegiatan ini lebih mengutamakan praktek dibandingkan teori. Masyarakat yang putus sekolah bisa mendapatkan pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja

ini, sehingga dalam kegiatan pelatihan, setiap peserta pelatihan sebenarnya mempunyai motivasi tersendiri dalam melaksanakan pelatihan yang diikutinya. dengan hasil kerja peserta diklat muncul.

Dalam penelitian (Rumhadi, 2017) mengenai pendidikan dan pelatihan menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM), khususnya untuk mengembangkan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan sendiri dalam suatu organisasi merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan

Dalam meningkatkan kinerja peserta pelatihan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut pihak perusahaan, untuk mengatasi permasalahan terkait peningkatan kinerja karyawan, terdapat beberapa kemungkinan, antara lain melalui pemberian motivasi kerja dan pelatihan kerja. Namun meningkatnya kepuasan kerja bukan berarti peserta pelatihan merasakan hasil pelatihannya, banyak hal yang mempengaruhinya. Hal yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah motivasi dalam pelatihan kerja peserta Diklat BLK Baristadi Kota Padang.

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat menentukan kinerja pegawai, karena dengan motivasi tersebut pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Simamora, bahwa pelatihan terdiri dari serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau mengubah sikap seseorang (Adha et al., 2019). Motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang sangat menentukan, baik buruknya kinerja personel atau organisasi dilihat dari motivasi kerja, dan hanya motivasi kerja yang tinggi yang akan menghasilkan prestasi kerja dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan berbeda-beda pada setiap individu. Sangat sulit untuk mengetahui karakteristik kepuasan setiap individu. Namun cerminan kepuasan kerja dapat diketahui. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap peserta pelatihan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara instruktur dan peserta pelatihan menurut (Sururin et al., 2020). Sejalan dengan itu (Supatmi et al., 2013)kepuasan kerja merupakan keadaan emosi peserta dimana ada atau tidaknya titik temu antara nilai imbalan kerja peserta dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai imbalan yang diinginkan oleh karyawan. peserta yang bersangkutan. Memberikan penghargaan kepada peserta pelatihan atas hasil kerjanya, baik finansial maupun non finansial. Selain kepuasan kerja peserta pelatihan, motivasi kerja peserta pelatihan juga diperlukan untuk meningkatkan hasil pelatihan.

Dalam penelitian tersebut peneliti tertarik untuk melihat motivasi kerja terhadap kepuasan kerja peserta pelatihan barista di BLK Kota Padang, karena peneliti telah melakukan observasi langsung ke pihak lembaga dengan melihat beberapa bentuk pelatihan yang telah berlangsung pada bulan tersebut. Senin 13 Februari 2023 bersama Pak Zamhir membahas tentang keberagaman motivasi yang dimiliki oleh para siswa. Di antara para peserta, beberapa peserta sangat ingin mengembangkan bakatnya di bidang barista karena saat ini dunia barista khususnya di kota Padang sangat populer sehingga banyak generasi muda yang mendaftar untuk meningkatkan keterampilannya di bidang barista, Namun sebagian dari mereka hanya mengandalkan pelatihan sebagai bentuk kegiatan yang hanya memerlukan sertifikat saja dan peserta kurang menguasai metode pembelajaran yang disampaikan oleh instruktur sehingga kepuasan dari kerja pelatihan yang diikutinya tidak terlihat lagi.

Kondisi pembelajaran diawasi oleh para barista pelatihan sehingga tidak menimbulkan motivasi yang kuat pada setiap peserta, beberapa pembelajaran dari metode yang diajarkan oleh instruktur tidak membuat peserta merasa bahwa pembelajaran pelatihan ini tidak ada gunanya. dan belum bisa dikembangkan ke dunia kerja, apalagi membuka usaha kedai kopi. baru. Dilihat dari jumlah peminat peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya, lihat tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Jumlah Peserta Pelatihan Per Tahun**

Tahun	Peserta pelatihan barista
2020	60 Peserta
2021	80 Peserta

2022	110 Peserta
2023	140 Peserta

Sumber : Observasi Peneliti 2023

Oleh karena itu, investasi manusia merupakan investasi terpenting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir, yaitu agar organisasi tersebut memiliki sejumlah pekerja yang berkualitas, disiplin kerja, dedikasi, loyalitas, persepsi, efisiensi, efektivitas kerja dan kepuasan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi, tidak hanya untuk saat ini tetapi untuk masa depan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja peserta pelatihan, diantaranya adalah motivasi kerja peserta pelatihan.

Latar belakang penelitian ini muncul dari perhatian terhadap semakin pesatnya pertumbuhan industri kopi dan kafe saat ini. Seiring dengan itu, permintaan terhadap minuman kopi berkualitas juga semakin meningkat. Barista memainkan peran penting dalam memberikan pengalaman kopi berkualitas kepada pelanggan, dan pelatihan barista merupakan faktor penting dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Balai Latihan Kerja Kota Padang sebagai lembaga pelatihan diakui mempunyai peran vital dalam mencetak barista yang berkualitas. Namun, untuk menjamin efektivitas pelatihan, tidak hanya keterampilan teknis yang harus diperhatikan, tetapi juga motivasi dan kepuasan kerja peserta pelatihan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong peserta untuk mencapai potensi terbaiknya dalam belajar, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap retensi peserta dan kualitas pelatihan.

Menanggapi meningkatnya permintaan ini, lembaga pelatihan, seperti Balai Pelatihan Kejuruan Kota Padang, telah mengembangkan program pelatihan barista untuk membekali individu dengan keterampilan teknis dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam profesi ini. Pelatihan ini bertujuan untuk mencetak barista kompeten yang siap menghadapi tantangan dunia kafe modern.

Meskipun pelatihan teknis yang solid merupakan elemen kuncinya, pentingnya motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menghasilkan barista berkualitas tidak boleh diabaikan. Motivasi kerja sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan dan mencapai tujuan, dan kepuasan kerja sebagai tingkat kepuasan dan kebahagiaan individu dalam pekerjaannya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan komitmen karyawan.

Memahami bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja berinteraksi dalam konteks pelatihan barista menjadi semakin relevan. Peserta pelatihan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih termotivasi untuk belajar, mengembangkan dan mengasah keterampilannya. Namun motivasi saja mungkin tidak cukup tanpa dukungan lingkungan pelatihan yang menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada retensi peserta pelatihan, antusiasme belajar yang berkelanjutan, dan pada akhirnya, kualitas layanan yang diberikan oleh barista

Untuk mengetahui hubungan antara variabel  $x$  dan  $y$  (digunakan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan barista di Balai Latihan Kerja Kota Padang dimana  $rb$  sama dengan  $rx$ ) yang dicari dengan menggunakan koefisien korelasi product moment.

## METHOD

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengamati tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa modifikasi, penambahan atau rekayasa dengan data yang sudah ada (Arikunto, 2010:4). Selain itu, pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung dan menganalisis data berupa angka-angka yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner

Menurut Arikunto (2014), penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui diperoleh atau tidaknya gambaran mengenai Motivasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) Peserta Diklat Barista di Balai Latihan Kerja Kota Padang, hubungan keduanya. atau beberapa

variabel, dan apakah terdapat beberapa hubungan dan apakah hubungan tersebut bermakna atau tidak. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian korelasional adalah kegiatan menganalisis data tentang hubungan atau keterkaitan suatu variabel atau beberapa variabel dengan variabel lainnya (variabel X dengan variabel Y) dalam penelitian pendidikan dengan menggunakan teknik statistik.

## DISCUSSIONS

### Hasil Penelitian

#### **Gambaran motivasi kerja peserta pelatihan barista di Kota Padang**

Data mengenai motivasi kerja peserta pelatihan Baristasi Kota Padang diungkapkan melalui beberapa indikator yaitu: 1) Rajin menjalankan tugas, 2) Ulet dalam menghadapi kesulitan, 3) Menunjukkan minat terhadap permasalahan yang dihadapi, 4) Lebih suka bekerja sendiri, 5) Senang menyelesaikan masalah sendiri, dan 6) Dapat mempertahankan 16 item pernyataan, yaitu setiap pernyataan terdapat 5 alternatif pilihan jawaban yaitu dengan kode selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), tidak pernah (TP). Hasil selengkapnya akan dijelaskan pada tabel berikut :

Berikut analisis deskriptif berdasarkan respon responden yang dikelompokkan berdasarkan indikator pada ketiga variabel motivasi kerja (X) dan kepuasan kerja (Y).

#### **Gambaran Motivasi Kerja Dilihat dari Aspek Rajin Melaksanakan Tugas**

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Dilihat dari Aspek Rajin Melaksanakan Tugas

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya melakukan kegiatan pelatihan secara mandiri	34	48,7%	32	45,7%	4	5,7%	0	0	0	0%
2.	Saya mengikuti pelatihan mulai dari persiapan awal hingga evaluasi pelatihan	37	52,9%	30	42,9%	3	4,3%	0	0%	0	0%
3.	Melaksanakan seluruh kegiatan yang diberikan instruktur baik di lapangan maupun di rumah	30	42,9%	37	52,9%	3	4,3%	0	0%	0	0%
Jumlah		101	144,5%	99	141,5%	19	14,3%	0	0%	0	0%
Rata-rata		33.6	48,16%	33	47,1%	6.3	4,7%	0	0%	0	0%

rata-rata 48,16%, sering rata-rata 47,1%, dan kadang rata-rata 4,7%. Dapat dianalisis bahwa motivasi kerja dilihat dari aspek rajin melaksanakan tugas selalu menjawab, hal ini terlihat dari pernyataan peserta pelatihan yang sebagian besar selalu memberikan pernyataan.

Dari tabel 9 di atas terlihat bahwa motivasi kerja dilihat dari aspek rajin melaksanakan tugas kurang baik karena persentase pernyataan tersebut yang paling tinggi menunjukkan jumlah responden yang memberikan pernyataan selalu sebesar 48,16%. Jadi dapat dikatakan motivasi kerja dilihat dari aspek rajin melaksanakan tugas masih belum maksimal dalam latihan.

**Gambaran motivasi kerja dilihat dari aspek keuletan dalam menghadapi kesulitan****Tabel 3**Distribusi frekuensi motivasi kerja dilihat dari aspek keuletan dalam menghadapi kesulitan

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Semua kegiatan pelatihan saya lakukan sendiri tanpa bantuan orang lain	28	40,0%	35	50,0%	7	10,0%	0	0	0	0%
2.	Saya mengikuti pelatihan mulai dari persiapan awal hingga evaluasi pelatihan	32	45,7%	35	50,0%	3	4,3%	0	0%	0	0%
3.	Melakukan semua aktivitas yang diberikan instruktur baik di lapangan maupun di rumah	31	44,3%	31	44,3%	7	10,0%	1	1,4%	0	0%
	Jumlah	91	130%	90	144,3%	17	24,3%	1	1,4%	0	0%
	Rata-rata	30.3	43,3%	33.6	48,1%	5,6	8,1%	0,3	0,4%	0	0%

Dari 70 responden tabel diatas terlihat rata-rata jumlah responden yang menjawab selalu rata-rata 43,3%, sering rata-rata 48,1%, kadang-kadang rata-rata 8,1% dan jarang rata-rata 0,4%. Dapat dianalisis bahwa motivasi kerja dilihat dari aspek keuletan dalam menghadapi kesulitan yang tinggi, hal ini terlihat dari pernyataan peserta pelatihan yang sebagian besar sering memberikan pernyataan.

Dari tabel 10 diatas terlihat bahwa motivasi kerja dilihat dari aspek ulet dalam menghadapi kesulitan kurang baik karena persentase pernyataan tersebut yang paling tinggi menunjukkan banyaknya responden yang sering memberikan pernyataan sebanyak 48,1%. Jadi dapat dikatakan motivasi kerja dilihat dari aspek ulet menghadapi kesulitan masih belum maksimal dalam latihan.

**Gambaran motivasi kerja dilihat dari aspek menunjukkan ketertarikan terhadap permasalahan yang dihadapi****Tabel 4**Distribusi frekuensi motivasi kerja dilihat dari aspek menunjukkan minat terhadap permasalahan yang dihadapi

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya sangat senang dengan kegiatan pelatihan yang berlangsung	27	38,8%	37	52,9%	5	8,5%	0	0	0	0%
2.	Saya merasa pelatihan yang saya ikuti membuat kemampuan barista saya meningkat	28	40,0%	41	58,6%	1	1,4%	0	0%	0	0%
3.	Saya sangat tertarik dengan materi dan praktek yang diajarkan oleh instruktur	25	35,7%	41	58,6%	4	5,7%	0	0%	0	0%

4.	Melaksanakan seluruh kegiatan yang diberikan instruktur baik di lapangan maupun di rumah	34	48,8%	33	47,1	3	4,3%				
	Jumlah	114	163,3%	152	217,2%	13	19,9%	0	0%	0	0%
	Rata-rata	28.5	40,8%	38	54,3%	3,2	4,9%	0,3	0,4%	0	0%

Dari 70 responden tabel diatas terlihat rata-rata jumlah responden yang menjawab selalu rata-rata 40,8%, sering rata-rata 54,3%, kadang-kadang rata-rata 4,9% dan jarang rata-rata 0,4%. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya data yang sering menjawab rata-rata sebesar 54,3%, hal ini terlihat dari pernyataan peserta pelatihan yang sebagian besar sering memberikan pernyataan.

Maka dari tabel 11 diatas terlihat bahwa motivasi kerja dilihat dari aspek menunjukkan minat terhadap masalah yang dihadapi adalah baik karena persentase pernyataan tersebut yang paling tinggi menunjukkan banyaknya responden yang sering memberikan pernyataan sebanyak 54,3%. Jadi dapat dikatakan motivasi kerja dilihat dari aspek menunjukkan minat terhadap permasalahan dikatakan baik dan sangat memerlukan apresiasi terhadap pelatihan.

### **Gambaran motivasi kerja dilihat dari aspek lebih menyukai bekerja sendiri**

**Tabel 5**Distribusi frekuensi motivasi kerja dilihat dari aspek lebih memilih bekerja sendiri

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Melaksanakan kegiatan pelatihan dengan niat sendiri	34	46,6%	34	48,6%	1	1,4%	1	1,4%	0	0%
2.	Cari tahu sendiri setiap pertanyaan yang diajukan instruktur yang telah ditentukan	28	40,0%	39	55,7%	3	4,3%	0	0%	0	0%
	Jumlah	62	84,6%	73	104,3%	4	5,7%	1	1,4%	0	0%
	Rata-rata	31	43,3%	36.5	52,1%	2	2,8%	0,5	0,7%	0	0%

Dari 70 responden tabel diatas terlihat rata-rata jumlah responden yang menjawab selalu rata-rata 43,3%, sering rata-rata 52,1%, kadang-kadang rata-rata 2,8% dan jarang rata-rata 0,7%. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya data yang sering menjawab dengan rata-rata 52,1% jawaban. Hal ini terlihat dari pernyataan peserta pelatihan yang sebagian besar sering memberikan pernyataan.

Maka dari tabel 12 diatas terlihat bahwa motivasi kerja dilihat dari aspek lebih menyukai bekerja sendiri, karena persentase pernyataan tersebut yang paling tinggi menunjukkan bahwa jumlah responden yang sering memberikan pernyataan adalah sebesar 52,1%. Jadi dapat dikatakan motivasi kerja dilihat dari aspek lebih memilih bekerja sendiri dikatakan baik dan sangat layak untuk ditiru oleh peserta diklat lainnya.

### **Gambaran motivasi kerja dilihat dari aspek senang menyelesaikan permasalahan sendiri**

**Tabel 6**Distribusi frekuensi motivasi kerja dilihat dari aspek lebih memilih bekerja sendiri

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1.	Menikmati pemecahan masalah dari tugas yang diberikan oleh instruktur	29	41,4%	37	52,9%	3	4,3%	1	1,4%	0	0%
2.	Selalu mencari jawaban dengan menelusuri pengetahuan baru yang diberikan oleh instruktur	24	34,3%	41	58,6%	5	7,1%	0	0%	0	0%
Jumlah		53	75,3%	78	111,5%	8	11,4%	1	1,4%	0	0%
Rata-rata		26.5	37,8%	39	55,7%	4	5,7%	0,5	0,7%	0	0%

Dari 70 responden tabel diatas terlihat rata-rata jumlah responden yang menjawab selalu rata-rata 37,8%, sering rata-rata 55,7%, kadang-kadang rata-rata 5,7% dan jarang rata-rata 0,7%. Hal ini dibuktikan dengan jumlah data yang sering menjawab rata-rata sebesar 55,7% jawaban.

Maka dari tabel 13 diatas terlihat bahwa motivasi kerja dilihat dari aspek senang menyelesaikan permasalahan sendiri, karena persentase tertinggi dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden yang sering memberikan pernyataan adalah sebesar 55,7%. Jadi dapat dikatakan motivasi kerja dilihat dari aspek senang menyelesaikan permasalahan sendiri dikatakan baik dan peserta pelatihan merasa paham dan senang mengikuti pelatihan.

#### **Gambaran motivasi kerja dilihat dari aspek mampu mempertahankan sesuatu**

**Tabel 7 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Dilihat dari Aspek Mampu Mempertahankan Pendapat**

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya suka bertanya kepada instruktur tentang tugas-tugas yang dianggap baru dan belum dipahami	35	50,0%	30	42,9%	5	4,7%	0	0%	0	0%
2.	Saya selalu berpartisipasi dalam menjawab dan mengajukan pertanyaan dengan menggunakan strategi pembelajaran yang diberikan instruktur pada setiap sesi tanya jawab	30	42,9%	38	54,3%	2	2,9%	0	0%	0	0%
Jumlah		65	92,9%	68	97,2%	7	6,8%	0	0%	0	0%
Rata-rata		32.5	46,4%	34	48,6%	3.5	3,4%	0	0%	0	0%

Dari 70 responden, tabel di atas menunjukkan rata-rata jumlah responden yang menjawab selalu rata-rata 46,4%, sering rata-rata 48,6%, dan kadang rata-rata 3,4%. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata jumlah data yang menjawab selalu sebesar 48,6%. Jawabannya terlihat dari pernyataan para peserta pelatihan yang sebagian besar selalu memberikan pernyataan tersebut.

Maka dari tabel 14 diatas terlihat bahwa motivasi kerja dilihat dari aspek mampu mempertahankan pendapat yang kurang baik karena persentase pernyataan tersebut yang paling tinggi menunjukkan bahwa jumlah responden yang sering memberikan pernyataan adalah sebesar 48,6%.

Jadi dapat dikatakan motivasi kerja dilihat dari aspek mampu mempertahankan pendapat masih dikatakan kurang baik dan masih perlu adanya perbaikan dalam mempertahankan pendapat pada saat melaksanakan pelatihan agar hasil pelatihan lebih maksimal.

### **Deskripsi Kepuasan Kerja Peserta Pelatihan Barista di Kota Padang**

Data mengenai kepuasan kerja peserta pelatihan barista di Kota Padang dinyatakan melalui beberapa indikator yaitu: 1) Motivasi mengikuti pelatihan, 2) Kontribusi dalam mengikuti pelatihan, dan 3) Kehadiran dalam mengikuti pelatihan. Butir pernyataan berjumlah 12 buah yaitu setiap pernyataan terdapat 5 alternatif pilihan jawaban yaitu dengan kode selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), tidak pernah (TP). Hasil selengkapnya akan dijelaskan pada tabel berikut:

Berikut analisis deskriptif berdasarkan respon responden yang dikelompokkan berdasarkan indikator pada kedua variabel motivasi kerja (X) dan kepuasan kerja (Y).

### **Gambaran kepuasan kerja dilihat dari aspek motivasi dalam mengikuti pelatihan**

**Tabel 8** Distribusi frekuensi kepuasan kerja dilihat dari aspek motivasi dalam mengikuti pelatihan

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu ingin nilai setiap sesi latihan bagus	4	5,7%	38	51,4%	30	42,9%	0	0	0	0%
2.	Berperan aktif untuk mencapai nilai yang baik untuk dapat memperoleh penghargaan dari institusi	9	12,9%	21	30,6%	40	57,1%	0	0%	0	0%
3.	Saya akan bertanya kepada instruktur apakah saya puas dengan jawaban yang diberikan	9	12,9%	30	42,9%	31	44,3%	0	0%	0	0%
4.	Saya memberikan pendapat dalam setiap sesi tanya jawab	8	11,9%	20	28,6	42	50,0%	0	0%	0	0%
5.	Menjelaskan bentuk jawaban dari setiap pertanyaan yang diajukan	10	14,3%	19	27,1%	41	58,6%	0	0%	0	0%
6.	Selalu berperan aktif dalam memberikan masukan pada setiap materi dalam kelompok	8	11,4%	30	42,9%	22	31,4%	10	14,3%	0	0%
	Jumlah	48	69,1%	158	223,5%	206	284,3	0	0%	0	0%
	Rata-rata	8	40,8%	26.3	37,2%	34.3	47,3%	0	0%	0	0%

Dari 70 responden, tabel di atas menunjukkan rata-rata jumlah responden yang menjawab selalu rata-rata 40,8%, sering rata-rata 37,2%, dan kadang rata-rata 47,3%. Hal ini dibuktikan dengan jumlah data yang menjawab terkadang sebanyak 47,3%. Jawaban tersebut terlihat dari pernyataan peserta pelatihan yang sebagian besar kadang-kadang memberikan pernyataan.



Maka dari tabel 15 di atas terlihat bahwa kepuasan kerja dilihat dari aspek motivasi dalam mengikuti pelatihan kurang baik karena persentase pernyataan tersebut yang paling tinggi menunjukkan bahwa jumlah responden yang memberikan pernyataan terkadang sebanyak 47,3%. Jadi dapat dikatakan kepuasan kerja dilihat dari aspek motivasi dalam mengikuti pelatihan masih dikatakan kurang baik dan masih perlu peningkatan untuk mengikuti pelatihan.

### Gambaran Kepuasan Kerja Dilihat dari Aspek Kontribusi dalam Mengikuti Pelatihan

**Tabel 9** Distribusi frekuensi kepuasan kerja pada aspek kontribusi mengikuti pelatihan

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya tidak pernah mau ketinggalan materi apa pun yang disampaikan oleh instruktur untuk bisa menjawab semua pertanyaan	5	7,1%	34	48,6%	31	44,3%	0	0%	0	0%
2.	Saya tidak pernah bolos mengerjakan tugas sekolah atau pekerjaan rumah	9	12,9%	41	58,6%	20	28,6%	0	0%	0	0%
Jumlah		14	20%	75	107,2%	51	72,9%	0	0%	0	0%
Rata-rata		7	10%	35	53,6%	25.5	36,4%	0	0%	0	0%

Dari 70 responden tabel di atas terlihat rata-rata jumlah responden yang menjawab selalu rata-rata 10%, sering rata-rata 53,6%, dan kadang-kadang 36,4%. Hal ini dibuktikan dengan jumlah data yang sering menjawab sebanyak 53,6%. Jawaban tersebut terlihat dari pernyataan peserta pelatihan yang sebagian besar sering memberikan pernyataan.

Maka dari tabel 16 di atas terlihat bahwa kepuasan kerja pada aspek kontribusi dalam mengikuti pelatihan adalah baik karena persentase pernyataan tersebut yang paling tinggi menunjukkan bahwa jumlah responden yang sering memberikan pernyataan sebanyak 53,6%. Jadi dapat dikatakan kepuasan kerja pada aspek kontribusi dalam mengikuti pelatihan dikatakan kurang baik dan perlu pengembangan agar lebih aktif dan bersemangat dalam proses pelatihan.

### Gambaran kepuasan kerja dilihat dari aspek kehadiran pada saat pelatihan

**Tabel 10** Distribusi frekuensi kepuasan kerja dilihat dari aspek kehadiran pada pelatihan

TIDAK	Pernyataan	dialek		SR		KD		JR		dll	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu bertanya apa yang saya tidak tahu di materi barista	22	31,4%	18	25,7%	30	42,9%	0	0%	0	0%
2.	Pelatihan Barista adalah motivasi saya untuk bisa bekerja dimana saja	20	28,6%	40	57,1%	10	14,3%	0	0%	0	0%
3.	Saya tidak pernah melewatkan kegiatan pelatihan	28	40,0%	31	44,3%	1	1,4%	10	14,3%	0	0%

4.	Saya selalu melaksanakan tugas dan berpartisipasi dalam diskusi	34	48,6%	15	21,4%	21	30,0%	0	0%	0	0%
	Jumlah	104	148,6%	104	148,5%	62	88,6%	10	14,3%	0	0%
	Rata-rata	26	37,1%	26	37,1%	15.5	22,1%	2.5	3,5%	0	0%

Dari 70 responden tabel diatas terlihat rata-rata responden dalam menjawab selalu rata-rata 37,1%, sering rata-rata 37,1%, kadang-kadang rata-rata 22,1% dan jarang rata-rata 3,5%. Hal ini terbukti dengan total data menjawab selalu dan sering sebanyak 37,1%, jawaban ini terlihat dari pernyataan peserta pelatihan yang sebagian besar memberikan pernyataan selalu dan sering.

Maka dari tabel 17 diatas terlihat bahwa kepuasan kerja dilihat dari aspek kehadiran pada pelatihan kurang baik karena persentase pernyataan tersebut yang paling tinggi menunjukkan bahwa jumlah responden yang sering dan selalu memberikan pernyataan adalah sebesar 37,1%. Jadi dapat dikatakan kepuasan kerja dilihat dari aspek kehadiran pada pelatihan masih dikatakan kurang baik dan tetap perlu rajin mengikuti pelatihan agar hasil yang diperoleh sangat memuaskan.

### Gambaran Umum Analisis Deskriptif Variabel X dan Y

Pengukuran statistik deskriptif terhadap variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran umum data seperti nilai rata-rata (Mean), nilai tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y). Untuk mengetahui hasil uji statistik deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11 Uji Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif	N	Minimum	Maksimum	Berarti	Std. Deviasi
Motivasi kerja	70	55	80	70.00	5.922
Kepuasan kerja	70	41	56	45.24	5.235
Valid N (daftar)	70				

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas, maka dapat kami uraikan sebaran data yang diperoleh peneliti sebagai berikut: (a) Variabel Motivasi Kerja (X) dari data tersebut dapat digambarkan mempunyai nilai maksimum sebesar 80 sedangkan nilai minimum sebesar 55 dari rata-rata motivasi kerja sebesar 70,00. Jadi standar deviasi data Motivasi Kerja sebesar 5,922; (b) Variabel Kepuasan Kerja (Y) dari data tersebut dapat digambarkan mempunyai nilai maksimum sebesar 56 sedangkan nilai minimum sebesar 41 dari rata-rata motivasi kerja sebesar 45,24. Jadi standar deviasi data Kepuasan Kerja sebesar 5,235.

### Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan barista di kota Padang

Data mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan diperoleh melalui proses penyebaran kuesioner yang diberikan kepada peserta pelatihan. Untuk lebih memberikan kejelasan mengenai hasil data hubungan penelitian ini, berikut akan dijelaskan melalui beberapa uji kelayakan terhadap hasil sampel jawaban setiap pertanyaan:

#### Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 12 Uji Normalitas**

Tes Normalitas	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>						Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		tanda tangan.		Shapiro-Wilk		tanda tangan.		
	Statistik	df	Statistik	df	Statistik	df	Statistik	df	
Motivasi kerja	,129	70	,005		,944	70	,004		

Kepuasan kerja	.304	70	,000	.770	70	,000
A. Koreksi Signifikansi Lilliefors						

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov (lebih dari 50 sampel) yaitu untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,005 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,000. Angka sig Kolmogrov-Smirnov lebih tinggi dari taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig. > 0,05. Hal ini memberikan gambaran bahwa data salah satu variabel berdistribusi normal, namun meskipun kepuasan kerja tidak berdistribusi normal namun pengolahan data tetap dapat dilanjutkan untuk melihat pengaruh antar variabel.

### Uji Linearitas Data

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier yang signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya mempunyai hubungan linier antara variabel prediktor atau independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam beberapa referensi disebutkan bahwa uji linearitas ini merupakan syarat atau asumsi sebelum melakukan analisis korelasi. Suatu pengujian atau analisis yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan SPSS harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat berupa:

Hasil pengujian linearitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 13 Uji Linearitas**

		Jumlah Kuadrat	df	Berarti Persegi	F	tanda tangan.
Kepuasan_Pekerjaan	Antar Grup (Gabungan)	863.467	20	43.173	2.059	,020
* Motivasi_Pekerjaan	Linearitas	349.752	1	349.752	16.681	,000
	Penyimpangan dari Linearitas	513.715	19	27.038	1.290	,233
	Dalam Grup	1027.405	49	20.967		
	Total	1890.871	69			

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan nilai signifikansi (sig); Dari output di atas, nilai Sig Deviasi dari linearitas sebesar 0,233 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan nilai F dari output diatas maka diperoleh nilai F hitung sebesar 1,290 < F tabel 1,859. Karena F hitung lebih kecil dari F tabel maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Untuk menentukan Ftabel menggunakan MS.Exel (=FINV(0.05;15;53))

### Pengujian hipotesis

Hasil uji korelasi Spearman antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 14 Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan**

		Korelasi		
			Motivasi kerja	Kepuasan kerja
rho Spearman	Motivasi kerja	Koefisien Korelasi	1.000	-.431**
		tanda tangan. (2-ekor)	.	,000
		N	70	70
	Kepuasan kerja	Koefisien Korelasi	-.431**	1.000
		tanda tangan. (2-ekor)	,000	.
		N	70	70

\*\* . Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (2-tailed).

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi atau sig (Pearson Correlation) sebesar  $-0.431^{**}$ , karena nilai sig (Pearson Correlation) sebesar  $0.195 < --0.431^{**}$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan hubungan (bermakna) antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan, terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih tetapi arahnya terbalik.

- 1) Dari keluaran SPSS diperoleh angka koefisien korelasi sebesar  $-0.431^{**}$  artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan adalah  $-0.431^{**}$  atau cukup kuat.
- 2) Angka koefisien korelasi pada hasil di atas bernilai negatif yaitu  $-0,431^{**}$  sehingga hubungan kedua variabel tersebut searah yang artinya dengan meningkatnya motivasi kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan rumus Sparman Rhow diperoleh nilai korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar  $-0.431^{**}$  sehingga dapat dikatakan interpretasi korelasinya sempurna. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan. Korelasi kedua variabel tersebut cukup kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja peserta pelatihan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja masing-masing yang diciptakan oleh peserta pelatihan barista di BLK kota Padang. Jadi semakin tinggi motivasi kerja peserta pelatihan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja peserta pelatihan, dan sebaliknya jika semakin rendah motivasi kerja peserta pelatihan maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja peserta pelatihan .

Jadi, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan barista di kota Padang. Semakin tinggi motivasi kerja peserta pelatihan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja peserta pelatihan. Oleh karena itu, pengelola harus memperhatikan kondisi ini agar peserta diklat mendapatkan hasil yang maksimal.

## **Pembahasan**

### **Deskripsi Motivasi Kerja Peserta Pelatihan Barista di Kota Padang**

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas secara maksimal, mempunyai semangat, dan merasa puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja sangat penting dalam lingkungan kerja, karena dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja dan kepuasan karyawan. Berikut beberapa faktor yang dapat memotivasi kerja

Tentu saja motivasi kerja bersifat subjektif dan dapat berbeda-beda pada setiap individu. Memahami faktor motivasi individu dalam konteks tertentu sangat penting untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan yang produktif. Abraham Maslow: Maslow mengembangkan Teori Hirarki Kebutuhan yang menyatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan hierarkis yang harus dipenuhi, dan motivasi bekerja berkaitan dengan tingkat kepuasan kebutuhan tersebut. Urutan kebutuhan meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Pada tingkat yang lebih tinggi, individu akan termotivasi oleh pencapaian diri dan pengembangan pribadi. Ketertarikan pada Dunia Kopi, banyak peserta pelatihan barista yang memiliki ketertarikan yang kuat terhadap dunia kopi. Mereka mungkin memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap biji kopi, teknik penyeduhan, dan seni latte. Motivasi ini mendorong mereka untuk belajar lebih banyak dan meningkatkan keterampilan mereka di bidang ini.

Peluang Kerja dan Karir, bagi sebagian peserta pelatihan, profesi barista bisa menjadi peluang karir yang menjanjikan. Mereka mungkin melihat peluang untuk bekerja di kedai kopi ternama atau membuka kedai kopi sendiri di masa depan. Motivasi untuk mencapai tujuan karir bisa sangat kuat.

Kepuasan Pribadi Beberapa individu mungkin merasa puas dengan pekerjaannya sebagai barista karena mereka menikmati interaksi sosial dengan pelanggan, membantu menciptakan

pengalaman positif, dan merasa bahwa mereka memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan orang lain.

Pengembangan Keterampilan Motivasi peserta pelatihan juga dapat berasal dari keinginan untuk terus mengembangkan keterampilannya. Mereka mungkin merasa bahwa menjadi barista adalah cara yang baik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan menyeduh kopi. Harap diingat bahwa motivasi kerja dapat sangat bervariasi dari individu ke individu, dan beberapa peserta pelatihan mungkin memiliki kombinasi faktor motivasi yang disebutkan di atas.

Penting untuk diingat bahwa berbagai teori motivasi ini tidak bertentangan satu sama lain, dan faktor motivasi dapat bervariasi tergantung pada individu dan situasi kerja. Pemahaman terhadap berbagai teori motivasi dapat membantu manajer dan organisasi dalam merancang strategi motivasi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Jadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja peserta pelatihan barista di Kota Padang adalah kepuasan kerja dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,542 dapat dikatakan cukup kuat.

### **Deskripsi Kepuasan Kerja Peserta Pelatihan Barista di Kota Padang**

Gambaran kepuasan kerja peserta pelatihan barista di Kota Padang dapat mencakup beberapa aspek yang mencerminkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan pelatihan yang diterimanya. Berikut beberapa faktor potensial yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja peserta pelatihan barista di Kota Padang.

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukannya. Ini adalah evaluasi subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat berbeda-beda pada setiap individu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berdampak positif pada produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan. Oleh karena itu, manajemen organisasi sering kali berupaya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya dan berusaha memperbaikinya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan. Menurut (Maslow, 2013), dalam bukunya Hierarchy of Needs Theory menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat kepuasan kebutuhan hierarki individu, meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Kepuasan kerja meningkat ketika individu merasa kebutuhannya terpenuhi.

Ketrampilan dan Kemampuan Peserta pelatihan barista akan merasa puas bila dirasa pelatihannya telah meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam mengolah kopi, menyeduh minuman, dan seni latte. Interaksi Sosial: Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh interaksi sosial dengan rekan kerja dan pelanggan. Jika peserta pelatihan merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan dapat memberikan pelayanan yang menyenangkan kepada pelanggan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan. Peluang karir Jika peserta pelatihan memiliki pandangan jangka panjang terhadap profesi barista dan melihatnya sebagai peluang karir yang menjanjikan, mereka mungkin merasa lebih puas dengan pelatihan dan pekerjaan mereka. Lingkungan Kerja yang Nyaman: Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, baik itu kualitas peralatan kopi, kebersihan, atau tata letak yang efisien.

Peluang Dukungan dan Pengembangan: Dukungan dari manajemen atau instruktur pelatihan, serta peluang untuk mengembangkan keterampilan lebih lanjut dalam profesi barista, juga dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Ketertarikan pada Dunia Kopi: Trainee yang memiliki ketertarikan mendalam pada dunia perkopian mungkin akan merasa lebih puas karena pekerjaannya mencerminkan minatnya.

Penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja adalah pengalaman subjektif dan dapat bervariasi dari individu ke individu. Untuk mengukur dan meningkatkan kepuasan kerja peserta pelatihan barista di Kota Padang, dapat dilakukan survei atau wawancara kepada mereka untuk memahami lebih jauh sudut pandang mereka.

Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berdampak positif terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menerapkan strategi yang tepat

dapat menjadi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi barista trainee di Kota Padang.

### **Deskripsi Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Peserta Pelatihan Barista Di Kota Padang**

Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat saling menguatkan. Partisipan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras, dan jika merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan dan membuahkan hasil yang diinginkan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Oleh karena itu, penting bagi pelatihan barista di Kota Padang untuk memahami motivasi peserta dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Analisis data menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja partisipan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja peserta. Peserta yang memiliki pemahaman yang baik tentang cara mengembangkan kompetensi bidang barista dalam proses pembelajaran mampu menciptakan lingkungan yang merangsang partisipasi aktif dan juga pengetahuan yang dapat dikembangkan di dunia kerja.

Motivasi Sebagai Penggerak Kepuasan Kerja, apabila peserta pelatihan memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi barista dan telah mengikuti pelatihan dengan minat dan semangat yang kuat terhadap dunia perkopian maka cenderung akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Motivasi awal mereka dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

## **CONCLUSSION**

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan: (1) Motivasi Mengikuti Pelatihan, peserta pelatihan yang merasa termotivasi untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Jika mereka melihat nilai dan manfaat dari pelatihan tersebut, kemungkinan besar mereka akan puas dengan keputusan mereka untuk mengikuti pelatihan tersebut. Peserta pelatihan merasa memberikan kontribusi positif selama pelatihan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Misalnya berpartisipasi aktif dalam diskusi, memberikan pendapat, atau membantu rekan pelatihan dapat memberikan rasa puas. Kehadiran pelatihan yang selalu hadir, aktif bertanya, dan melibatkan diri secara penuh dalam setiap sesi pelatihan cenderung merasa lebih puas. Kehadiran yang baik dapat mencerminkan komitmen terhadap pelatihan dan keinginan untuk memaksimalkan manfaatnya; (2) Faktor lingkungan, seperti fasilitas pelatihan, suasana kelas, dan hubungan antara peserta pelatihan dan instruktur, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan yang kondusif dan positif dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan peserta pelatihan merasa berhasil meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya di bidang barista, hal ini dapat memberikan kepuasan. Pencapaian ini dapat memberikan dorongan positif terhadap kepuasan kerja; (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja peserta pelatihan barista di Kota Padang, sehingga motivasi sangat mempengaruhi kepuasan dalam melaksanakan pelatihan.

## **REFERENCES**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Maslow, A. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP.
- Prasetyo, K. A., Yuniarti, N., & Prianto, E. (2018). Pengembangan alat control charging panel surya menggunakan aduino nano untuk sepeda listrik niaga. *Jurnal Edukasi Elektro*, 2(1).
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33–41.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal*

*Ekonomi Dan Kewirausahaan, 12(1), 18–33.*

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1)*.

Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 11–20.*