

PENGARUH PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN EFKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Oleh:

Fernando Stefanus Lodjo

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi
email: fernando_stefanus@yahoo.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan mempunyai tujuan akhir yang sama yaitu Laba untuk itu perusahaan berupaya meningkatkan kemampuan para karyawannya dikarenakan karyawan merupakan kekuatan dari perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dan tumbuh di era persaingan yang ketat ini. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis baik secara simultan dan parsial pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Wilayah Sulutenggo Manado menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 127 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan merupakan variabel yang lemah.

Kata kunci: *pelatihan, pemberdayaan, efikasi diri, kepuasan kerja.*

ABSTRACT

Each company has the same end goal is profit for the company to work to improve the skills of their employees because employees are the strength of the company for the company to compete and grow in this era of intense competition. purpose of this study to analyze both simultaneously and partial effect of training, empowerment and self-efficacy on job satisfaction. This research was conducted at PT. PLN Sulutenggo Manado region using a quantitative approach with a number of respondents as many as 127 people. The result showed that training, empowerment and self-efficacy is significant to job satisfaction, Training is significant to job satisfaction. Empowerment is not significant to job satisfaction. Self-efficacy is significant to job satisfaction. It can be concluded that the variable is a variable that weak empowerment.

Keywords: *training, empowerment, self-efficacy, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan pelatihan, kesetiaan ataupun disiplin kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya.

Dalam hal kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003: 114). Atas dasar itu penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti faktor lain yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan yaitu faktor pelatihan, faktor pemberdayaan dan juga faktor efikasi diri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori

Pelatihan

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Menurut Siagian (1988,175) definisi pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Moekijat (1991, 4) mengatakan pelatihan sebagai berikut: pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan;

- a. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- b. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- c. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Pernyataan-pernyataan tentang pelatihan di atas mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis adan penerapannya guna mendapatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pekerjaan.

Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan perlibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 1998). Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang

terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ada dua karakteristik pemberdayaan, bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Thomas dan Veltahouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya.

Efikasi Diri

Efikasi diri (*self-efficacy*) pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (1986). Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Efikasi diri adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Menurut Bandura (1986) efikasi diri adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Efikasi diri tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki. Konsep dasar teori efikasi diri adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Dengan demikian efikasi diri merupakan masalah persepsi subyektif. Artinya efikasi diri tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu (Bandura, 1986).

Landasan Empirik

Pelatihan

Penelitian ini oleh, Harsono:

“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 33 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Pemberdayaan

Penelitian ini oleh, Chasanah:

“Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self-efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 161 responden dengan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

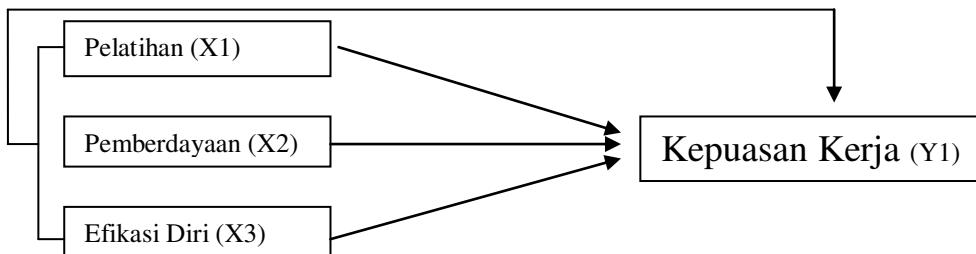
Efikasi Diri

Penelitian ini oleh, Chasanah yang berjudul:

“Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self-efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta

menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 161 responden dengan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Pelatihan, pemberdayaan dan Efikasi diri secara bersamaan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2 : Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3 : Pemberdayaan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4 : Efikasi diri diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dimana metode penelitian yang digunakan adalah metode survey menggunakan pendekatan kuantitatif.

Metode Pengumpulan Data

Penyebaran angket kepada para responden dalam hal ini karyawan PT.PLN Wilayah Sulutenggo Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN Sulutenggo Cabang Manado sebanyak 127 sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini *random sampling* menggunakan rumus *Slovin*, sampel yang di ambil/ diteliti sebanyak 96 responden.

Definisi Operasional Variabel

Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah suatu proses pelatihan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dan tujuan terbatas. Moekijat (1991:4) mengatakan pelatihan sebagai berikut: pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan;

- Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Pemberdayaan (X2)

Sedangkan Straub (1989; dalam Sadarusman, 2004), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. administratif Khan (1997) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu organisasi.

Efikasi Diri (X3)

Efikasi Diri adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi. (Bandura, dalam Lazarus et.al., 1980).

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidak sukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu. Anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Pengukuran Variabel

Alat ukur variabel yang digunakan adalah five point likert. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian skala ini menggunakan skala likert (angka 1-5) yang merupakan angka-angka yang mengandung satuan ukuran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja. Responden yang digunakan sebanyak 96 pegawai PT. PLN Suluttenggo cabang Manado. Para responden yang telah melakukan pengisian angket kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Jenis Kelamin Responden

Menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 61 orang, dengan presentase 64% orang, sedangkan perempuan berjumlah 35 orang dengan presentase 36%. Penelitian ini mengambil sampel 96 orang pegawai sehingga penulis membagi sama rata antara jumlah responden laki-laki dan perempuan.

Responden yang berumur dibawah 30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 20.83%, kemudian responden yang berumur antara 31 – 35 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 16.65%, diikuti responden yang berumur antara 36 – 40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 8.34%, serta responden yang berumur antara 41 – 45 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 15.63%, responden berumur antara 46 – 50 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 19.80%, dan sisanya yang >59 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 18.75%.

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah terdapat multikolinieritas atau tidak dalam penelitian ini perlu dilihat covariance dari masing-masing data variabel yang diteliti. Jika covariance sama dengan 0, maka terjadi multikolinieritas data antara variabel penelitian, sehingga data penelitian tidak dapat digunakan sebagai data untuk melakukan

estimasi. Dari hasil statistik, covariance masing-masing variabel bebas adalah sbb;

1. Lingkungan Efikasi Diri 0.012
2. Pemberdayaan -0.001
3. Pelatihan -0.004
4. Dari hasil terebut covariance ketiga variabel bebas (Efikasi diri, Pemberdayaan dan Pelatihan) $\neq 0$

Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi. (Trihendradi, 2007).

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah terdapat gangguan variance (heterokedastisitas) antar variabel, maka perlu diuji kolinieritas. Jika $VIF > 2$ maka terjadi herokedastisitas tapi jika $VIF < 2$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah ;

- 1 Variabel Pelatihan VIF 1.381,
2. Variabel Pemberdayaan VIF 1.251 dan
3. Variabel Efikasi Diri VIF 1.205

Dengan demikian karena ketiga variabel bebas memiliki $VIF < 2$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka perlu diuji coefficients dengan melihat T hitung, Jika T hitung $< T$ tabel, maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh;

1. Variabel Pelatihan, T hitung $2.034 > T$ tabel_(3,0,05) 1.6616, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a , ada pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Variabel Pemberdayaan, T hitung $1.226 < T$ tabel_(3,0,05) 1.6616, dengan demikian H_0 diterima dan menolak H_a , tidak ada pengaruh variabel pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Variabel Efikasi Diri, T hitung $2.706 > T$ tabel 1.6616, dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a , ada pengaruh variabel efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja.

Secara simultan variabel Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan kerja yang dapat dilihat dari F Hitung 9.047 berarti F hitung $> F$ tabel_(3,0,05) 3.9445 (Trihendradi, 2007).

Dalam penelitian data yang digunakan harus memenuhi syarat yaitu data harus terdistribusi normal. Untuk itu perlu dilakukan uji normalitas data. Dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan cara ;Normal Plot yaitu jika data berada disepanjang garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal, maka data dapat dikatakan terdistribusi normal. Dari cara Normal Plot P-P tersebut diatas, didapat hasil ;untuk normal plot dapat dilihat data berada disepanjang garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan data penelitian ini terdistribusi normal. (Trihendradi, 2007).

Hasil Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 19.0 maka dapat dilihat persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.862 + 0.219 X_{(\text{Pelatihan})} + 0.126 X_{(\text{Pemberdayaan})} + 0.272 X_{(\text{Efikasi Diri})}$$

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa :

- Apabila Pelatihan (X_1) bertambah sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,219 satuan.
- Apabila Pemberdayaan (X_2) bertambah sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,126 satuan.
- . - Apabila Efikasi Diri (X_3) bertambah sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,272 satuan.

- Nilai konstant sebesar 5.862 artinya apabila Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri tidak diterapkan atau sama dengan nol (0) maka Kepuasan Kerja sebesar 5.862 satuan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja, dan koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan antara Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja.

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 19.0 menunjukkan bahwa nilai R adalah sebesar 0.477^a. Nilai R ini yang berada diantara $0 \leq R \leq 1$ berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen R sebesar 0.477^a berarti bahwa hubungan antara Pelatihan, Pemberdayaan, Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja, sebesar 47.70 %, sedangkan sisanya adalah sebesar 52.30% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Berdasarkan tingkat signifikansi, dimana dari tabel 4.9. diatas diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 9.047. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultas variabel pelatihan, pemberdayaan, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Suluttenggo Cabang Manado.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka perlu diuji coefficients dengan melihat T hitung, Jika T hitung $< T$ tabel, maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh;

1. Variabel Pelatihan, T hitung $2.034 > T$ tabel_(3,0,05) 1.6634, dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kepuasan kerja, dan menerima H_a ,
2. Variabel Pemberdayaan, T hitung $2.034 > T$ tabel_(3,0,05) 1.6634, dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja, dan menerima H_a ,
3. Variabel Efikasi Diri, T hitung $2.706 > T$ tabel 1.6634, dengan demikian H_0 Ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variable Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja, dan menerima H_a .

Secara simultan variabel Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dapat dilihat dari F Hitung 9.047 berarti F hitung $> F$ tabel_(3,0,05) 3.9445. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variable bebas yaitu Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi diri ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PLN cabang Suluttenggo Manado. Model persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sbb; $Y = 5.862 + 0.219 X_{(\text{Pelatihan})} + 0.126X_{(\text{Pemberdayaan})} + 0.272X_{(\text{Efikasi Diri})}$

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tingkat signifikansi, dimana dari tabel 4.9. diatas diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 9.047. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultas variabel pelatihan, pemberdayaan, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Suluttenggo Cabang Manado.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh variabel Pelatihan, T hitung $2.034 > T$ tabel_(3,0,05) 1.6634, dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kepuasan kerja, dan menerima H_a . Hal ini perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan dalam upaya peningkatan Kepuasan Kerja karyawan yang berada di PLN Suluttenggo cabang Manado, karena dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan, akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja, yang tentunya akan memberikan tingkat pelayanan kepada konsumen dalam hal ini masyarakat pengguna jasa listrik yang di tawarkan perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan agar dapat semakin terampil dalam melakukan tugasnya seperti yang dikemukakan oleh (Armstrong, 1988).

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel Pemberdayaan, T hitung $1.226 < T_{tabel_{(3,0,05)}} 1.6634$, dengan demikian H_0 diterima, dan dapat disimpulkan tidak ada pengaruh variabel Pemberdayaan (*empowerment*) terhadap Kepuasan kerja, dan menolak H_a .

Hal ini perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan dalam upaya peningkatan Kepuasan Kerja karyawan yang berada di PLN Suluttenggo cabang Manado, karena kepuasan kerja bagi karyawan, tidak dipengaruhi oleh Pemberdayaan Karyawan namun tetap harus memperhatikan tingkat produktivitas kerja, yang tentunya akan memberikan tingkat pelayanan kepada konsumen dalam hal ini masyarakat pengguna jasa listrik yang di tawarkan perusahaan. Untuk itu perlu diperhatikan bahwa pemberdayaan karyawan harus memperhatikan apakah pemberdayaan yang diberikan berkaitan langsung dengan tugas kerja mereka dibidang pelistrik atau tidak, sebab meskipun manajemen memberikan peluang kepada karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan mereka tetapi tidak berkaitan langsung dengan tugas pokok mereka dalam bidang pelistrik maka tidak akan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kepuasan mereka dalam bekerja. Tapi apabila pemberdayaan itu dilakukan atau diberikan kepada karyawan berhubungan dengan tugas pokok mereka, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karena ; Pemberdayaan dapat dirumuskan sebagai bentuk tingkah laku melalui pengalaman. Hal ini mengadakan persiapan untuk pegawai supaya bekerja lebih baik dalam pekerjaan yang sekarang dan mempersiapkan mereka untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan datang" (Armstrong, 1988) selanjutnya ; Thomas dan Veltahouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bias dicakup dalam satu konsep tunggal.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Efikasi Diri, T hitung $2.706 > T$ tabel 1.6634 , dengan demikian H_0 Ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja , dan menerima H_a . Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh variabel Efikasi diri, T hitung $2.706 > T$ tabel 1.6634 , dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja, dan menerima H_a . Hal ini perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan dalam upaya peningkatan Kepuasan Kerja karyawan yang berada di PLN Suluttenggo cabang Manado, karena dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan, akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja, yang tentunya akan memberikan tingkat pelayanan kepada konsumen dalam hal ini masyarakat pengguna jasa listrik yang di tawarkan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin terlatih karyawan maka semakin bisa bekerja dengan baik, dengan begitu kepuasan kerja meningkat. Hipotesis 1 diterima.
2. Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 ditolak .
3. Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja kerja. Semakin mampu seorang karyawan

Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. PT.PLN Persero Wilayah Suluttenggo harus lebih memperhatikan tentang pemberdayaan karyawan agar terciptanya kepuasan kerja pada perusahaan.
2. PT.PLN Persero Wilayah Suluttenggo harus meningkatkan intensitas pelatihan dan efikasi diri karyawan agar lebih meningkatkan kemampuan karyawan sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1988. Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber daya manusia, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arsanti A.T. 2009. Hubungan antara penetapan tujuan, *self-efficacy* dan kinerja, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2009, Hal. 97-110 Vol. 16, No.2, ISSN : 1412-3126.
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogjakarta: Liberty.
- Dwitantyanov A. 2010. Pengaruh pelatihan berpikir positif pada efikasi diri akademik mahasiswa (studi eksperimen pada mahasiswa fakultas psikologi undip semarang, 136 jurnal Psikologi Undip Vol. 8, No.2, Oktober 2010
- Bambang Harsono. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan komitmen OrganisasiSebagai Variabel Intervening, Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kabupaten Karanganyar.
- Bandura, A. 1991. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- _____. 1986. *Social foundation of thought and action: A socialcognitive view*. Englewood Cliffs,NJ: Prentice-Hall.
- Chasanah N. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self-efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan(Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)
- C. Trihendradi. 2007. Langkah Mudah Menguasai Statistik Menggunakan SPSS, PenerbitANDI, Yogyakarta
- Karsidi R. 2007. Pemberdayaan masyarakat untuk usaha kecil dan mikro (Pengalaman Empiris di Wilayah Surakarta Jawa tengah), Jurnal Penyuluhan, September 2007, Vol. 3 No. 2.
- Khan, Sharafat. 1997. *They Key to being a Leader Company: Empowerment, Journal Personality and Partisipation*, p.44-45.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior Eleventh edition, Mc Growth-Hill Book co*, Singapore.
- Moekijat. 1991. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Sadarusman, Eka. 2004. Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan, Fokus Ekonomi, Vol. 3, No.2.
- Siagian P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Thomas, K. W., Velthouse, B.A. 1990. *Cognitive Elements of Empowerment: an Enterpreative Model of Intrinsic Task Motivation, Academy of Management Review*, Vol:15, p: 4-666.