**PENGARUH PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN EFIKASI DIRI**

**TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**PT. ABDI BUDI MULIA TELUK PANJI**

**Megawana Marantina.P1, Muhammad Irwansyah Hasibuan2**

1Alumni STIE Labuhanbatu

2 Dosen STIE Labuhanbatu

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji dan menganalisis variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada seluruh karyawan pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji. Sampel yang diambil sebanyak 87 responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : Y = 0,710 + 0,017X1 + 0.202X2 + 0.739X3Berdasarkan analisis data statistik, indikator - indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan terdistribusi secara normal. Urutan secara individu dari masing-masing variabel yang paling berpengaruh adalah variabel efikasi dir dengan koefisien regresi sebesar 0,739 lalu variabel pemberdayaan dengan koefisien regresi sebesar 0,202 lalu variabel pelatihan dengan koefisien 0,017. Model persamaan ini memiliki nilai F hitung sebesar 80,604 dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pemberdayaan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia, adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. SDM dalam suatu organisasi berperan sebagai pelaksana fungsi-fungsi manajemen antara lain: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepeminpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaanya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaanya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja karyawan bagi organisasi bermanfaat dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan output dan efisiensi dalam menangani masalah karyawan, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup.

 Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatife singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Oleh karena itu, proses ini terisi dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui oleh karyawan yang digunakan dalam pekerjaan saat ini.

Pemberdayaan kerja muncul sebagai suatu konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi, karena pemberdayaan merupakan salah satu bentuk mendorong karyawan untuk memotivasi diri sendiri. Pemberdayaan dalam persepektif organisasi adalah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk berbagi kekuasaan dan pengambilan keputusan, karyawan yang diberdayakan akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Secara konseptual pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, karyawan diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani bawahan, termasuk menangani masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan karyawan diharapkan terjadi *sharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan.

Situasi kerja yang diberdayakan secara struktural akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki praktek manajemen yang bisa meningkatkan perasaan pekerja tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja.

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 yangmempengaruhi 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. 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.

Efikasi diri yang dimaksud merupakan komponen kunci dari *self system*, yang dimaksudkan dengan efikasi diri ini bukan faktor psikis yang mengontrol tingkah laku melainkan rujukan terhadap struktur kognisi yang nantinya merancang fungsi persepsi, evaluasi, dan regulasi tingkah laku. Persepsi efikasi diri dimana mampu memprediksi tingkah laku secara baik namun hal itu juga dipengaruhi oleh perasaan umum dari efikasi diri itu sendiri. Persepsi yang terjadi di dalam efikasi diri dapat mempengaruhi tantangan mana yang harus dihadapi dan bagaimana menampilkan perilaku yang lebih baik.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan tugasnya efikasi diri 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.

Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin tinggi rasa percaya diri yang dimilikinya sehingga kemampuan untuk berhasil dalam tugas pun tercapai. Bahwa efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi, yang berarti ia yakin terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai situasi, akan menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi dari pada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan seperti itu akan membantu perkembangan minat intrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka menghadapi perubahan dan kegagalan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis mengambil judul

penelitian “Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji”.

**Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji?
4. Apakah pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji

**Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji dalam upayanya meningkatkan dan mengembangkan kepuasan kerja karyawan

1. Bagi Peneliti

Sebagai wadah untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan.

1. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan yang menghadapi masalah mengenai kepuasan kerja karyawan.

1. Bagi STIE Labuhanbatu

Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi STIE Yayasan Universitas Labuhanbatu. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu ekonomi dan informasi bagi sekolah tinggi ilmu ekonomi

**LANDASAN TEORI**

**Pelatihan**

Menurut Siagian (2007) 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 da pragmatik. Moekijat (2007) mengatakan pelatihan sebagai berikut: pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana karyawan tersebut bekerja.

**Pemberdayaan**

Pemberdayaan merupakan pelibatan 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, 2008). 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 hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Thomas dan Veltahouse (2006) beragumentasi 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 (2006). 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 (2006) 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.

**Kepuasan kerja karyawan**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Dengan demikian, kepuasan menurut Rivai (2008) merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja menurut Yuli (2006) mendefinisikan bahwa : ”Kepuasan kerja adalah sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi di mana mereka bekerja”.

**METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji sebanyak 679 orang karyawan.

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008) sebagai berikut :

$$n=\frac{N}{1+(N x e^{2})}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan (ditetapkan 10%)

 Berikut perhitungannya :

$$n=\frac{679}{1+(679 x 0,1^{2})}$$

$$n=\frac{679}{7,79}$$

 N = 87,16

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang digunakan sebanyak 87 responden.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengola data. Analisis regresi berganda digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linear berganda. Adapun rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3 + e

Keterangan:

*Y* = variabel dependent (kepuasan kerja)

*X1* = variabel independent (Pelatihan)

*X2* = variabel independent (pemberdayaan)

*X3*  = variabel independent (efikasi diri)

a = konstanta

 b1, b2, b3  = koefisien regresi

e = Standard Error

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.

****

**Gambar 1 Uji Normalitas**

 Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

**Tabel 1**

**Uji Multikolinearitas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Pelatihan | ,995 | 1,005 |
| Pemberdayaan | ,387 | 2,586 |
| Efikasi diri | ,388 | 2,579 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja |

Sumber: data diolah, 2016

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance pelatihan yaitu 0,995 > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, pemberdayaan yaitu 0,387 > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas dan efikasi diri yaitu 0,388 > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF dari pelatihan yaitu 1,005 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF pemberdayaan yaitu 2,586 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan nilai VIF efikasi diri yaitu 2,579 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil analisis regresi sebagai berikut:

**Tabel 3**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,710 | 1,775 |  | ,400 | ,690 |
|  | Pelatihan | ,017 | ,063 | ,015 | 3,268 | ,000 |
| Pemberdayaan | ,202 | ,090 | ,201 | 3,249 | ,000 |
| Efikasi diri | ,739 | ,094 | ,697 | 7,825 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja |

Sumber: data diolah, 2016

Hasil pengolahan spss dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

**Y = 0,710 + 0,017 X1 + 0,202 X2 + 0,739 X3**

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,710 memberi arti bahwa apabila pelatihan (X1), pemberdayaan (X2) dan efikasi diri (X2) sama-sama tetap pada nilai nol atau konstan, maka kepuasan kerja (Y) yang dihasilkan bernilai 0,710.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,017. Artinya apabila pelatihan naik 0,017 maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,017.
3. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,202. Artinya apabila pemberdayaan naik 0,202 maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,202.
4. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,739. Artinya apabila efikasi diri naik 0,739 maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,739.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Hasil Koefisien Determinasi (R2)**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|
| 1 | ,863a | ,744 | ,735 | 1,447 |
| a. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Pelatihan, Pemberdayaan |
| b. Dependent Variable: Kepuasan kerja |
| Sumber: data diolah, 2016 |

Nilai koefisien determinasi (R2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan yang dihasilkan pada tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai R2 = 0,744. Hal ini berarti menunjukkan bahwa sebesar 74,40% kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri sedangkan sisanya sebesar 25,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan data penelitian yang dikumpul baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1,X2 dan X3) yang diolah dengan bantuan program spss versi 20.0 uji signifikan simultan (uji-f) dan uji signifikan parsial (uji-t) sebagai berikut:

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

 Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Hasil Uji t**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,710 | 1,775 |  | ,400 | ,690 |
| Pelatihan | ,017 | ,063 | ,015 | 3,268 | ,000 |
| Pemberdayaan | ,202 | ,090 | ,201 | 3,249 | ,000 |
| Efikasi diri | ,739 | ,094 | ,697 | 7,825 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja |

Sumber: data diolah, 2016.

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (3,268) > dari t tabel (1,660) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (3,249) > dari t tabel (1,660) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (7,825) > dari t tabel (1,660) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikans pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Hasil Uji F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 506,289 | 3 | 168,763 | 80,604 | ,000b |
| Residual | 173,780 | 83 | 2,094 |  |  |
| Total | 680,069 | 86 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja |
| b. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Pelatihan, Pemberdayaan |

Sumber: data diolah, 2016

Nilai F hitung (80,604) > dari nilai F tabel (2,27) dengan nilai signifikan 0,000< 0,05 maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

**Pembahasan**

1. **Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji**

 Secara analisis deskriptif tentang pegawasan pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden paling tinggi skornya adalah pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dengan rata-rata skor 3,7, responden yang menjawab setuju 49%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24%.

 Sedangkan tanggapan responden yang memiliki rata-rata skor paling rendah adalah pada pernyataan Setelah mengikuti pelatihan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan dengan rata-rata skor 3,5, responden yang menjawab setuju 48%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18%.

1. **Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji**

Secara analisis deskriptif tentang motivasi pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden paling tinggi skornya adalah pada pernyataan saya selalu merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan dengan rata-rata skor 4,5. Responden yang menjawab sangat setuju 68%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16%.

Sedangkan tanggapan responden yang memiliki rata-rata skor paling rendah adalah pada pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting dengan rata-rata skor 4,1, responden yang menjawab setuju 37%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24%

1. **Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji**

Secara analisis deskriptif tentang komunikasi pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden paling tinggi skornya adalah pada pernyataan Saya berusaha untuk kreatif dalam berbagai hal dengan rata-rata skor 4,4. Responden yang menjawab sangat setuju 53%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14%.

Sedangkan tanggapan responden yang memiliki rata-rata skor paling rendah adalah pada pernyataan Saya selalu belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain dengan rata-rata skor 4,1, responden yang menjawab setuju 31%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 30%.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

 Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengawasan, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji, maka penulis mengambil kesimpulan :

* 1. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji sebesar 0,017 yang berarti semakin baik pelatihan akan semakin baik efektivitas kerja. Nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 yang berarti ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja.
	2. Secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji Rantauprapat sebesar 0,202 yang berarti semakin baik pemberdayaan akan meningkatkan kepuasan kerja. Nilai probabilitas (p) sebesar 0,00 yang berarti ada pengaruh signifikan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja.
	3. Secara parsial efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji sebesar 0,739 yang berarti semakin baik efikasi diri akan meningkatkan kepuasan kerja. Nilai probabilitas (p) sebesar 0,00 yang berarti ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja
	4. Secara simultan pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

**Saran**

 Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

* 1. Meningkatkan pelatihan dengan cara meningkatkan lagi kemampuan karyawan dengan memberikan penilaian dan mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi.
	2. Meningkatkan pemberdayaan yang dapat meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja kerja karyawan
	3. Menjaga koordinasi dan efikasi diri yang baik dengan karyawan baik pada waktu jam kerja maupun di luar jam kerja serta memberikan petunjuk atau arahan yang lebih jelas kepada karyawan agar dapat menjalin efikasi diri dengan baik sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja karyawan akan bisa lebih maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta, PT Rineka Cipta.

Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I wayan Mudiartha Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

As’ad, Moch. 2006. *Psikologi Industri.* Yogyakarta : Liberty

Bandura, A. 2006. *Cultivate self-efficacy for personal and organizational* *effectiveness : Handbook of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell. <http://des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>.

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)

Daft, Richard L. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Selemba empat

Gomez, C., dan Rosen, B. 2005. The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment, *Group & Orga-nizational Management,* 1 (1), pp: 93-113.

Gibson, James, L. John M, Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., 2007.*Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.*. Binarupa Aksara, Jakarta.

Ghozali , Imam, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS.* Edisi Kelima Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.

Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Organisasi* *dan* *Motivasi* *dasar* *Peningkatan*

 *Produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hechanova Ma. Regina M.,Ramon Benedicto A. Alampay., & Edna P. Franco. 2006. Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9 pp: 72–78

Indrawati, Ayu Desi. 2012. Faktor Penenteu Kepuasan Kerja KaryawanBadan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6 (1), pp: 21-34.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengambangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behaviour.* Singapore : Mc. Graw Hill Book Co.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik ,*Ghalia Indonesia, Jakarta

Moekijat, 2007. *Dasar-dasar Motivasi,* CV. Pionir Jaya, Bandung

Prasetya, Veronika., Dwi Handayani & Theresia Purbandari. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp: 59-69

Robbins Rthepen P. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba Empat

Sarker, Shah jalal, Crossman Alf, Chinmeteepiticck Parkpoom. 2006. The Relationship of Age and Length of Service with Job Satisfaction: an Examining of Hotels Employes in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), pp: 745-758.

Santoso, Singgih., 2007. *SPSS Statistik Multivariat.* PT. Elex Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.

Saydam, Gouzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Djambatan, Jakarta

Siagian, Sondang P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis,* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Thomas, K. W., Velthouse, B.A. 2006. *Cognitive Elements of Empowerment: an Enterpretative Model of* *Intrinsic Task Motivation, Academy of Management Review,* Vol:15, p: 4-666.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada

Yuli, Sri Budi Cantiks. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. UMM Press.