

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, EFIKASI DIRI DAN
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi di Kantor Cabang PT Pegadaian Bandar Jaya)**

(Skripsi)

Oleh

FITRI NARIA



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, EFIKASI DIRI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Di Kantor Cabang PT Pegadaian Bandar Jaya)

Oleh

FITRI NARIA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan data dengan teknik *non probability*, dengan menggunakan metode *sampling jenuh*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden yang diambil dari karyawan PT Pegadaian Bandar Jaya. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil nilai koefisien R^2 sebesar 0,409 yang berarti pengaruh pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 40,9%, sedangkan 50,1% disebabkan oleh faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian atas variabel pemberdayaan karyawan, efikasi diri, pelatihan dan kepuasan kerja didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $y = 18,242 + 1,013 X_1 - 0,536 X_2 + 0,596 X_3$ dari variabel berikut terdapat nilai t tabel dari ketigan variabel sebesar 2,045 dan nilai t_{hitung} untuk X_1 sebesar 2,464, nilai t_{hitung} untuk X_2 sebesar -1.513, nilai t_{hitung} untuk X_3 sebesar 2,710. Variabel X_1 dan X_3 memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel X_2 memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan uji f yang dilakukan memperoleh nilai F_{tabel} 2,934 dengan F_{hitung} sebesar 6,687 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya adanya pengaruh dan signifikan secara simultan antara variabel X dan Y.

Kata kunci : Pemberdayaan Karyawan, Efikasi Diri, Pelatihan dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, SELF-EFFICACY AND TRAINING ON JOB SATISFACTION (Study At The Branch Office Of Pt Pegadaian Bandar Jaya)

By

FITRI NARIA

This study aims to determine the effect of employee empowerment, self-efficacy and training on job satisfaction at the branch office of PT Pegadaian Bandar Jaya. the type of research used in this study is an explanatory research type with a quantitative approach. the method of retrieving data with non probability techniques, using the saturated sampling method. the number of samples used was 33 respondents taken from employees of PT Pegadaian Bandar Jaya. Data analysis method in this study uses SPSS 22. Based on the results of the R2 coefficient value of 0.409 which means the influence of employee empowerment, self-efficacy and training on job satisfaction by 40.9, while 59.1 is caused by other factors. Based on the results of calculations and testing of employee empowerment variables, self-efficacy, training and job satisfaction the following multiple linear regression equations are obtained: $y = 18,242 + 1,013 X1 - 0,536 X2 + 0,596 X3$ from the following variables there are ttable values of the three variables at 2,045 and values thitung for X1 is 2.464, the value of tcount for X2 is - 1, 513 and the value of tcount for X3 is 2.710. Variables X1 and X3 have a value of $tcount > ttable$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means it has a positive and significant influence. The variable X2 has a value of $tcount < ttable$, it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected, which means it has a negative and not significant effect. Based on the f test, the value of f_{table} 2,934 is obtained with a count of 6.687, then $f_{count} > f_{table}$, meaning that there is a significant and simultaneous influence between variables X and Y.

Keywords: *Employee Empowerment, Self-Efficacy, Training and Job Satisfaction*

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, EFIKASI DIRI DAN
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA**
(Studi di Kantor Cabang PT Pegadaian Bandar Jaya)

Oleh

FITRI NARIA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Social Dan Politik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi

**: PENGARUH PEMBERDAYAAN
KARYAWAN, EFIKASI DIRI DAN
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA (Studi di Kantor Cabang PT
Pegadaian Bandar Jaya)**

Nama Mahasiswa

: Fitri Naria

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1516051036

Jurusan


: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

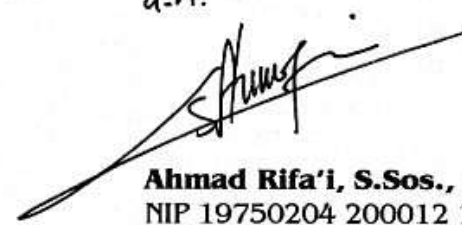
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.
NIP 19611019 198811 1 002


Dra. Fenny Saptiani, M.Si.
NIK 231504 63071 201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
a.n.


Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP 19750204 200012 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.



Sekretaris : Dra. Fenny Saptiani, M.Si.



Penguji : Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya

NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 Mei 2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

1. Saya menyatakan bahwa:
1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
 2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
 3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
 4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 28 Juni 2019

Yang membuat pernyataan,



Fitri Naria

NPM 1516051036

Riwayat Hidup



Penulis dilahirkan di Kayuagung pada tanggal 30 Januari 1998. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Aprillah Hasan dan Ibu Holipah.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah tahun 2003 Sekolah Dasar di SDN 184 Palembang, kemudian tahun 2006 pindah di SDN 17 Kayuagung dan diselesaikan pada tahun 2009. Dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Kayuagung dan diselesaikan pada tahun 2012. Pendidikan dilanjutkan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kayuagung, pendidikan ini diselesaikan pada tahun 2015.

Pendidikan dilanjutkan ke jenjang lebih tinggi lagi, yaitu perguruan tinggi. Melalui jalur SNMPTN tahun 2015, penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung. Selama masa studi, penulis sempat menjadi anggota pada bidang Sekret di Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis.

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH ﷻ, karena berkat rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "***Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi di Kantor Cabang PT Pegadaian Bandar Jaya)***". Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

Selama penulisan skripsi ini penulis menyadari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Melalui kesempatan ini, penulis hendak mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun spiritual.

Dengan teriring salam dan doa serta ucapan terimakasih yang tak terhingga Penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. Susetyo, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosila dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

4. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Bapak Ahmad Rifai, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung.
6. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung.
7. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama. Awal saya bimbingan dengan bapak, bapak sangat baik dan ramah. Terimakasih pak telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, ilmu, saran, kritik dan motivasi kepada saya selama masa proses penyusunan skripsi ini. Maaf pak jika saya ingin bimbingan tidak menghubungi bapak terlebih dahulu dan membuat bapak marah dan kesalahan-kesalah saya selama masa proses penyusunan skripsi. Semoga Allah ﷻ senantiasa memberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmat bagi bapak dan keluarga. *Aamiin*
8. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si, selaku dosen pembimbing kedua saya. Awal saya bimbingan dengan ibu, ada rasa khawatir dalam diri saya. Apa saya mampu berada di bawah bimbingan ibu, orang yang sangat aktif dibanding dengan saya sangat pendiam dan pemalu. Saya merasa spesial karena dibimbing oleh ibu. Terimakasih karena meluangkan waktu ibu untuk membimbing saya. Maaf karena saya sering membuat ibu pusing karena setiap harinya saya menemui ibu untuk bimbingan. Terimakasih kerena selalu memberikan masukan ketika saya bimbingan. Terimakasih

selalu memberikan solusi terbaik, pengertian dan perhatian atas kendala-kendala yang saya hadapi ketika penyusunan skripsi saya. Di antara banyak kekeliruan yang saya buat, ibu selalu memberikan saya suntikan semangat. Terimakasih untuk kepercayaan ibu kepada saya dan terimakasih banyak atas bimbingannya, bu ☺. Semoga Allah ﷻ senantiasa memberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmat bagi Ibu dan keluarga. *Aamiin*

9. Bapak Deddy Apriliani., S.A.N., M.A selaku Dosen Penguji. Terimakasih pak telah meluangkan waktu untuk memberikan saran, kritik, bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis. Semoga Allah ﷻ senantiasa memberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmat bagi Ibu dan keluarga.

Aamiin

10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen beserta staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membagikan ilmunya kepada penulis.

11. Kedua orangtuaku, ayah dan ibu tercinta Bapak Aprillah Hasan dan Ibu Holipah merupakan inspirasi terbesar bagiku. Anakmu ini mencoba memberikan yang terbaik untukmu. Sungguh ingin aku melihat kalian bangga kepadaku. Terimakasih atas kasih sayang selama ini yang kalian berikan kepadaku, betapa tak ternilai pengorbanan kalian kepadaku. Ayah yang selalu menjadi sumber inspirasiku. Ibu adalah sosok wanita terhebat yang selalu berkorban segala sesuatunya untuk anak-anaknya. Menjadi peran ibu sekaligus ayah yang senantiasa berdoa bagi kesuksesan anak-

anaknya. Terimakasih bu, aku sayang ibu. Terimakasih ya Allah karena telah memberikan kedua orang tua yang hebat dan luar biasa dalam hidupku. Semoga Allah ﷻ senantiasa memberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmat bagi kedua orangtuaku yang sangat aku sayangi.
Aamiin

12. Untuk kedua adik laki-lakiku, Ibnu Muttaqin dan M. Rizki Ramadan yang segera akan dewasa dan menjadi laki-laki hebat, terimakasih sudah menjadi adik yang baik. Aku selalu berharap bisa menjadi inspirasi dan contoh yang baik untuk kalian berdua. Semoga Allah ﷻ senantiasa memberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmat bagi kita semua. *Aamiin*

13. Papa dan mama tercinta, Bapak Ayub Kenedy dan Ibu Siti Yusro. Tidak akan terbayangkan betapa bangganya aku mempunyai dua orang tua hebat seperti kalian. Terimakasih atas dukungan moril maupun materil untukku selama ini. Maaf belum bisa menjadi kebanggaan papa dan mama, tapi percayalah tidak pernah surut tekad ini untuk membahagiakan dan membanggakan kalian. Semoga Allah ﷻ senantiasa memberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmat bagi papa dan mama tersayang. *Aamiin*

14. Untuk Pak Sahar, yuk Siti, kak Doddi, yuk Yeyen, kak Yuda, kak Wawan dan Piah. Terimakasih atas bantuannya, motivasi dan pengajaran selama kuliah di UNILA. Semoga Allah ﷻ senantiasa memberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmat bagi kalian. *Aamiin*

15. Keluarga besarku tersayang, terimakasih yang selalu memberikan semangat dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah jadi penghiburku saat dilanda kegunjungan dalam proses pembuatan skripsi. Semoga Allah ﷻ senantiasa memberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmat bagi kalian. *Aamiin*
16. Teman dekat kuliahku, Prima Aprilia Dewi, orang yang pertama kali kenal di ABI'15, kosannya sering dijadikan tempat pelarian kalo gak ada dosen atau nunggu jam matkul. Lusiyana, orang Lampung muka Jawa muli dari Sukau, kosan kedua dijadikan tempat pelarian nunggu jam matkul, yang ngasih tahu aku banyak hal. Pitry Munthe, anak rantau dari Medan, orang yang nama, tanggal, bulan tahun lahirnya sama. Ni Putu Widiyawati, cewek terkuat, pernah jadi Ketum di UKM Hindu UNILA. Aulia Kartika, kalo udah curhat tentang abang-abangnya gak berhenti-henti sampai dia capek sendiri. Terimakasih 4 tahunnya sudah mengisi peran dalam cerita kehidupan aku, cerita masa-masa perkuliahan. Semoga sukses semua impian kita bisa digapai dan silaturahmi tetap terjaga sampai di masa yang akan datang.
17. Keluarga ABI'15, terimakasih kerja samanya selama 4 tahun ini. Terimakasih 4 tahunnya sudah mengisi peran dalam cerita kehidupan aku, cerita masa-masa perkuliahan. Semoga silaturahmi tetap terjaga sampai di masa yang akan datang.
18. Bimbingan Pak Dadang Squad. Astri, Widya Anisa, Widya Eliska, Eliatun dll. Terimakasih sudah menghilangkan kegalauan dalam menunggu dan informasi-informasinya. Semoga sukses di masa yang akan datang.

19. Bimbingan Ibu Fenny Squad. Prima, Astri, Hilyana, Mb cici, Novita, Aditya, Joel, Arnes dll. Terimakasih sudah menghilangkan kegabutan dalam menunggu, memberikan informasi-informasi. Semoga sukses di masa yang akan datang.
20. KKN Kecamatan Cukuh Balak, Desa Pekondoh Periode 2018, Kak Asih, Kak Diko, Kak Abdi, Anis, Tari dan Widya. Terimakasih atas kebersamaan, pengalamannya. Untuk induk semang, bang Tado dan Kak Andayana terimakasih sudah menerima kami, bimbingan dan pengajarannya. Semoga silaturahmiya tetap terjaga sampai di masa yang akan datang.
21. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu saya selama menyelesaikan skripsi ini.
22. Untuk almamater tercinta. UNIVERSITAS LAMPUNG

Terimakasih atas bantuan dan ketulusan kalian, Semoga Allah ﷻ berkenan memberikan pahala yang setimpal. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan semoga ilmu yang penulis peroleh dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, 2019

Fitri Naria
NPM. 1516051036

MOTTO

“Ingatlah ALLAH saat hidup tak berjalan sesuai keinginanmu. ALLAH pasti punya jalan yang lebih baik untukmu”

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Masalah.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Komponen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1 Pengertian Pemberdayaan	12
2.2.2 Manfaat Pemberdayaan	13
2.2.3 Hambatan Pemberdayaan.....	13
2.3.1 Pengertian Efikasi Diri.....	14
2.3.2 Dimensi Efikasi Diri	15
2.4.1 Pengertian Pelatihan.....	16
2.4.2 Proses Pengertian	18
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.5.2 Teori Kepuasan Kerja	24
2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.5.4 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja	27
2.6 Penelitian Terdahulu	29
2.7 Kerangka Pemikiran.....	33
2.8 Hipotesis.....	33
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Sumber Data.....	36
3.3.1 Data Primer	36
3.3.2 Data Sekunder	36
3.4 Lokasi Penelitian	36

3.5 Definisi Konseptual.....	37
3.6 Definisi Operasional.....	38
3.7 Analisis Statistika Deskriptif	40
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.9 Skala Pengukuran.....	41
3.10 Teknik Pengujian Instrumen	42
3.10.1 Uji Validitas	42
3.10.2 Uji Reliabilitas	43
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.11.1 Uji Normalitas	43
3.11.2 Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.11.3 Uji Multikolinearitas	44
3.12 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.13 Uji Hipotesis	45
3.13.1 Uji t (Parsial).....	45
3.13.2 Uji F (Simultan)	46
3.13.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
IV. PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2 Produk yang Ditawarkan oleh PT Pegadaian.....	49
4.1.3 Pelatihan yang dilaksanakan PT Pegadaian Bandar Jaya.....	53
4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.5 Struktur Organisasi PT Pegadaian	55
4.1.6 Budaya Perusahaan	56
4.1.7 Tempat dan Waktu Penelitian	56
4.2 Analisis Statistika Deskriptif	57
4.2.1 Karakteristik Responden	57
4.2.2 Analisis Nilai Mean, Median dan Modus	61
4.3 Analisis Instrumen	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reliabilitas	64
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.4.1 Uji Normalitas.....	65
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.4.3 Uji Multikolinearitas	66
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.6 Uji Hipotesis	69
4.6.1 Uji t (Parsial).....	69
4.6.2 Uji f (Simultan)	70
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.7 Pembahasan.....	71
V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Prestasi karyawan PT Pegadaian Bandar Jaya Tahun 2014-2018	4
1.2Pelatihan Yang Pernah Diikuti Karyawan PT Pegadaian Bandar Jaya.....	7
2.1 Penelitianterdahulu.....	29
3.1 Definisi Operasional.....	38
4.1Perolehan Nilai Mean, Median dan Modus	61
4.2Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (X ₁) N=33.....	62
4.3 Pengujian Validitas Variabel Efikasi Diri (X ₂) N=33.....	62
4.4 Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X ₃) N=33.....	63
4.5Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) N=33	63
4.6Pengujian Reliabilitas Variabel X Dan Y N=33	64
4.7Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.9Hasil Uji T (Uji Parsial)	69
4.10Hasil Uji F (Uji Simultan).....	70
4.11Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	33
4.1 Logo PT Pegadaian	49
4.2 Struktur organisasi	55
4.3 Budaya Perusahaan	56
4.4Jumlah Responden Berdasarkan Usia	57
4.5Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.6Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
4.7Jumlah Responden Berdasarkan Status.....	60
4.8Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan	60
4.9Grafik <i>P-Plot</i>	65
4.10Hasil Heteroskedastisitas Dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	66

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka persaingan ini perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Flipppo dalam Yani (2012:1) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Semua potensi manajemen sumber daya manusia tersebut, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang harus dikembangkan dan diarahkan dengan baik agar tercipta sumber daya manusia yang profesional dalam kebutuhan bisnis perusahaan. Meningkatkan profesional dalam perusahaan dengan melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Apabila

karyawan jelas memahami mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi dan harga dirinya akan meningkat.

Pemberdayaan merupakan elemen vital dalam lingkungan bisnis modern. Melalui pemberdayaan, bisnis menjadi lebih dekat dengan pelanggan, dapat memperbaiki pelayanan pengiriman barang, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya memenangkan kompetisi. Di kutip dari Wibowo (2009:116) menurut Smith dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan. Pertama, karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis. Kedua, karena orangnya sendiri berubah. Pemberdayaan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa lebih bertanggung jawab. Pemberdayaan karyawan juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tanpa adanya pemberdayaan karyawan juga pencapaian perusahaan akan sulit dicapai.

Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Karyawan yang diberdayakan oleh atasannya akan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja itu sendiri. Karyawan yang bekerja akan memperoleh upah/gaji. Tinggi atau rendah gaji karyawan tergantung jenis pekerjaan yang di tekuni oleh karyawan itu sendiri. Karyawan yang memperoleh gaji yang tinggi belum tentu merasa puas. Oleh sebab itu atasan harus mengerti keinginan karyawannya. Dengan melakukan kerja sama dan

dorongan untuk bekerja dengan baik pada karyawan. Jadi atasan karyawan dapat menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Pemberdayaan membantu menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan sambil meningkatkan *self-efficacy* pekerja. *self-efficacy* atau efikasi diri adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya. Namun efikasi diri perlu didukung dengan kemampuan aktual. Efikasi diri sangat penting bagi setiap orang dalam melaksanakan tugas dengan situasi yang berbeda. Efikasi diri yang tinggi menjadikan mereka terlibat akan tugas mereka, dengan kondisi seperti itu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Belz dan Hackett (dalam Saraswati, 2017:2259) yang menyatakan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi menunjukkan pegawai dengan lebih mudah melewati pelatihan yang diberikan kepadanya, sehingga hal ini akan mencerminkan prestasi akhir dari kinerjanya yang cenderung menunjukkan keberhasilan dibandingkan dengan seorang pegawai yang memiliki efikasi diri lebih rendah. Jika karyawan memiliki kepercayaan bahwa dia dapat melakukan tugas yang dia kerjakan maka tingkat kepercayaan dirinya tinggi. Apabila karyawan tersebut tidak yakin dapat mengerjakan pekerjaannya, karyawan akan memiliki sedikit kepuasan dalam pekerjaannya. Beberapa karyawan juga ingin adanya penghargaan yang baik dari pimpinan atas prestasi yang sudah mereka capai. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung dapat menuntaskan tugas atau pekerjaannya karena yang bersangkutan memiliki

keyakinan kuat dapat menuntaskannya, sehingga dapat mendatangkan kepuasan dalam bekerja untuk karyawan.

Tabel 1.1 Prestasi Karyawan PT Pegadaian Bandar Jaya Tahun 2014-2018

No	Nama Karyawan	Prestasi	Tahun
1	Adi S	-	-
2	Ardana	-	-
3	Riyan Novrizal	-	-
4	Amrik Sawan	-	-
5	Fahrul Rozi	-	-
6	Suhendri	-	-
7	M. Yunus	-	-
8	Ria Juwita	-	-
9	Dewi Sartika Sari	-	-
10	Novida Eka Putri	-	-
11	Heriyadi	-	-
12	Mirza Sopiana	-	-
13	I Ketut Sumerta	-	-
14	Jafrudin	-	-
15	Hendrikus Fernando	-	-
16	Sukarma Wijaya	karyawan terbaik tingkat cabang	2018
17	Fadilla Yuliana	-	-
18	I Made Ariana	-	-
19	Ridho Firdaus	-	-
20	M. Aprizal	-	-
21	Doddi Saputra	naik grade ke-7	2015
22	Daniel Zenith P.S	-	-
23	Meilia Anggraini	-	-
24	Dewi Mulya	-	-
25	Reno Supriyadi	-	-
26	Ruswendi	-	-
27	Roni Ahmad	naik grade ke-5	2017
28	Alvin Wijaya	-	-
29	Ahmad Saidin	-	-
30	Anggun Wibowo	-	-
31	Zainuri	-	-

Sumber : PT Pegadaian Bandar Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 prestasi yang diraih oleh karyawan PT pegadaian Bandar Jaya relatif kecil hanya ada 3 karyawan yang meraih prestasi selama 5 tahun terakhir. Pada umumnya, seseorang memiliki potensi kelebihan dan kekurangan yang berbeda. Meskipun tiap orang memiliki potensi tertentu tapi ada juga yang

tidak mau atau tidak tahu cara memanfaatkan potensi tersebut dalam melakukan tugasnya dengan baik. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan peningkatan efikasi diri agar dapat memanfaatkan kelebihan atau mengurangi kelemahan hingga dapat menjadi pribadi yang produktif dan dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal.

Meningkatkan keyakinan diri dalam bekerja perusahaan tentu mengadakan pelatihan terhadap karyawannya. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008:110). Dengan adanya program pelatihan karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi maupun metode bekerja, sehingga bekerja dapat lebih efektif dan efisien. Jika karyawan memiliki sedikit keterampilan, pengetahuan dan lain sebagainya maka mereka akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kurang puas pada hasil pekerjaannya mereka tersebut.

Lembaga keuangan adalah badan usaha yang mengumpulkan aset dalam bentuk dana dari masyarakat dan disalurkan untuk pendanaan proyek pembangunan serta kegiatan ekonomi dengan memperoleh hasil dalam bentuk bunga sebesar presentase tertentu dari besarnya dana yang disalurkan. Di Indonesia lembaga keuangan terbagi menjadi dua jenis, yaitu bank dan bukan bank. Salah satu lembaga keuangan bukan bank yaitu pegadaian. PT Pegadaian adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atau hukum gadai yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. PT Pegadaian

tidak hanya dikenal sebagai lembaga keuangan yang menyalurkan kredit gadai tetapi juga kegiatan dengan kredit fidusia sama seperti yang dijalankan oleh lembaga keuangan bank lainnya melalui KCA (Kredit Gadai Cepat Aman), KREASI (Kredit angsuran Fidusia jaminan BPKB), KRASIDA (Kredit angsuran Gadai jaminan Emas), MULIA (Kredit kepemilikan emas). Jumlah pelaku usaha yang terjun ke bisnis pembiayaan sedemikian banyak dan diharapkan PT Pegadaian mampu memperkuat berbasis gadai dan fidusia bagi masyarakat golongan menengah ke bawah. Perusahaan tersebut bersaing ketat dengan perusahaan yang sejenis seperti : ADIRA *finance*, OTO dan FIF (Wikipedia, 28/01/2019).

Jumlah PT Pegadaian di provinsi Lampung berjumlah 61 beserta unit pembantu, jumlah PT Pegadaian di Lampung Tengah berjumlah 3 salah satunya kantor cabang pembantu Bandarajaya. Selain gaji tetap, karyawan juga diberikan bonus dan insentif, tunjangan dan fasilitas-fasilitas dengan harapan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan. PT Pegadaian Bandar jaya diharapkan dapat memiliki sumber daya yang berkualitas, baik sumber daya manusia maupun sumber daya bukan manusia. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja karyawan untuk mengupayakan profesional. Untuk menghadapi persaingan lembaga keuangan lainnya PT Pegadaian Bandar Jaya harus bisa memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabahnya agar perusahaan semakin unggul dalam bersaing. Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Maka dari itu pemimpin dapat menetapkan sasaran kerja yang tepat agar menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu : menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan merupakan preferensi nilai dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Kepuasan kerja bukan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan pelatihan, kesetiaan ataupun loyalitas kerja. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain, karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan tempat dia bekerja akan menimbulkan komitmen lebih besar terhadap perusahaan tersebut dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja.

Tabel 1.2 Pelatihan yang pernah diikuti karyawan PT Pegadaian Bandar Jaya

No	Pelatihan	Tahun	Jumlah
1	Pendidikan dan latihan (Diklat) administrasi umum	2013	4 orang
2	Pelayanan prima beauty class (sariayu)	2014	16 orang
3	Selling skill program E-learning modul service excellence bagi font linier	2014	11 orang
4	Pendidikan dan latihan (Diklat) pimpinan dasar	2015	1 orang
5	Pendidikan dan latihan (Diklat) pimpinan madya	2015	2 orang
6	Pendidikan dan latihan (Diklat) penaksir & analisis kresit muda	2016	10 orang
7	Pendidikan dan latihan (Diklat) pimpinan muda	2017	1 orang
8	Produk knowledge produk E-	2018	8 orang

	learning modul KCA		
9	Basic business academy training of trainer (TOT) agen Pegadaian I & Pegadaian digital	2018	1 orang
10	Pelatihan TOT, workshop TOT selling skill	2018	3 orang
11	Produk knowledge Program E-learning model fokus agen pegadaian bagi pegawai grade	2018	16 orang

Sumber : PT Pegadaian Bandar Jaya

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat macam-macam latihan yang pernah dilakukan oleh karyawan PT Persero Pegadaian Bandar Jaya rentang waktu dilakukan pelatihan cenderung cukup jarang. Dengan adanya pelatihan karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitas karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. PT Pegadaian Persero telah melakukan berbagai macam program intern dan ekstern, baik pendidikan karir, pendidikan profesi, seminar dan pelatihan manajemen dan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan PT Pegadaian. Proses pelatihan dilakukan setelah terjadinya penerimaan pegawai dimana bila pengalaman dari karyawan masih sedikit atau belum punya pengalaman, maka diberikan pelatihan yang banyak. Karena karyawan yang sedikit pengalamannya kinerjanya rendah, sehingga akan kesulitan dalam melakukan tugasnya. Karyawan akan merasa kurang puas dalam pekerjaannya. Perasaan tersebut sangat mempengaruhi kinerja dalam bekerja. Apabila tingkat kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi diharapkan tingkat kepuasan kerjanya karyawan meningkat.

Dari berbagai uraian pada latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan ,**

Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi di Kantor Cabang PT Pegadaian Persero Bandar Jaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT Pegadaian Bandar Jaya ?
2. Seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada PT Pegadaian Bandar Jaya ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Pegadaian Bandar Jaya ?
4. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Pegadaian Bandar Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas jadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT Pegadaian Bandar Jaya
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja di PT Pegadaian Bandar Jaya.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di PT Pegadaian Bandar Jaya.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja di PT Pegadaian Bandar Jaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Manfaat Praktis

Kontribusi penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna untuk mengevaluasi berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan pelatihan terhadap ke[uasan kerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan ilmu tentang sumber daya manusia, serta menjadi referensi untuk PT Pegadaian Bandar Jaya dan perusahaan sejenisnya, terutama mengenai kepuasan kerja karyawan dalam hal ini yaitu pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Peneliti dalam hal ini membatasi masalah kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan pelatihan. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2000:3) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Seputra, 2014:51). Dalam hal ini, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:3) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (raiso, rasa dan karsa).

2.1.2 Komponen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:12) membagi komponen SDM menjadi :

1. Pengusaha, yaitu setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan, yaitu penjual jasa atau pikiran dan tenaganya digunakan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi

yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu atau sesuai perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi :

- a) Karyawan operasional, yaitu setiap orang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - b) Karyawan manajerial, yaitu setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
3. Pemimpin, yaitu seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.2.1 Pengertian Pemberdayaan

Menurut Smith dalam Wibowo (2007:112), memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realita. Menurut Robbins, memberikan pengertian pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian, manajer belajar untuk berhenti mengontrol dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat (Wibowo, 2007:350).

Menurut Luthans (2006:492) pemberdayaan adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain. Program pemberdayaan bisa mentransformasi organisasi yang beku menjadi

organisasi yang hidup dengan menciptakan pembagian tujuan antarkaryawan, mendukung kolaborasi yang bagus dan yang paling penting adalah menyampaikan nilai-nilai yang baik kepada pelanggan. Pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan dan rasa tanggung jawab dan memberikan kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik. (Wibowo, 2007:114).

2.2.2 Manfaat Pemberdayaan

Apabila suatu organisasi menjalankan pemberdayaan, dikalangan anggota organisasi akan tumbuh perasaan menjadi bagian dari kelompok. Menurut Wibowo (2007:117) pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Karyawan menguasai pemahaman dan keterampilan baru dan dengan memberi kesempatan melihat suatu dengan cara berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru. Sementara itu, manajer terdorong untuk bekerja lebih keras, di samping harus mengerjakan pekerjaan rutin, yaitu berhadapan dengan masalah dan krisis dalam memberdayakan karyawannya.

2.2.3 Hambatan Pemberdayaan

Banyak organisasi yang gagal memperbaiki diri karena manajer yang mempunyai kekuasaan untuk melakukan perubahan tidak peduli atas masalah yang dihadapi. Suatu keinginan untuk melakukan pemberdayaan sering kali menghadapi banyak resistensi. Di satu sisi terdapat perasaan takut karena tidak pernah melakukan pemberdayaan sebelumnya atau mungkin telah pernah melakukan langkah

pemberdayaan sebelumnya, namun tidak berjalan seperti diharapkan. Dengan demikian, muncul pandangan bahwa pemberdayaan pada organisasinya tidak akan berjalan sehingga tidak merasa perlu berubah karena keadaan sekarang yang dirasakan baik saja.

Keengganan sering terjadi pula karena merasa tidak punya cukup uang, staf dan peralatan untuk melaksanakan pemberdayaan, atau merasa bahwa pemberdayaan bukan pekerjaannya dan bahkan dan beranggapan tidak mempunyai waktu untuk menjalankannya. Keadaan diperburuk lagi apabila terdapat perasaan bahwa serikat pekerja tidak akan mendukung usaha pemberdayaan.

2.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Putri, 2016) Efikasi diri merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan atau pekerjaan tertentu. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya mempengaruhi cara mereka berperilaku (digilib Unila, 27/09/2018). Menurut Luthans & Stajkoic (2006:338) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan konteks tertentu. Sedangkan menurut Schultz (1994) mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi dan kemampuan kita dalam mengenai kehidupan (UII, 27/09/2018). Efikasi diri adalah keyakinan seseorang

mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi percaya diri pada kemampuan untuk berhasil.

2.3.2 Dimensi efikasi Diri

Menurut Luthans (2006:341), sumber utama efikasi diri adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja. Ini yang paling kuat dalam membentuk keyakinan efikasi karena merupakan informasi langsung mengenai kesuksesan. Proses situasi maupun kognitif yang berkaitan dengan kinerja akan mempengaruhi penilaian dan keyakinan efikasi diri.
2. Pengalaman pribadi atau permodelan. Sepertinya halnya individu yang tidak perlu mengalami secara langsung perilaku personal yang memperkuat pembelajaran (mereka belajar sendiri dengan mengamati dan melihat orang lain yang relevan), hal yang sama juga terjadi pada pencapaian efikasi.
3. Persuasi sosial. Keyakinan seseorang atas efikasi mereka dapat diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten dan dihormati sehingga mereka mendapat apa yang mereka perlukan dan memberikan umpan balik positif pada perkembangan yang terjadi dalam tugas. Sering sedikit komentar negatif atau gerakan nonverbal dapat berdampak besar terhadap emosi dan efikasi seseorang. Memberikan umpan balik positif dan menunjukkan kekuatan mereka untuk menyelesaikan dengan berhasil tidak dianggap punya dampak yang sama besar dengan umpan balik negatif.
4. Peningkatan fisik dan psikologi. Orang sering mengandalkan perasaan mereka, secara fisik dan emosi, untuk menilai kapabilitas mereka. Jika keadaan fisik dan mental dalam keadaan tidak baik, maka kondisi tersebut tidak perlu memberi kontribusi pada efikasi diri. Jadi jika individu berada

dalam kondisi mental dan fisik yang sehat maka hal ini merupakan suatu hal yang baik untuk membangun efikasi. Kondisi tersebut juga meningkatkan efikasi seseorang pada tugas yang menuntut kondisi fisik atau psikologis yang baik.

Menurut Robbins dan Judge (2015:140) mengusulkan empat cara efikasi diri yang dapat ditingkatkan adalah :

1. Kemahiran dalam melaksanakan, yaitu memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik di masa yang lalu maka di masa yang akan datang karyawan tersebut dapat juga mengerjakan pekerjaan tersebut.
2. Permodelan yang dilakukan, yaitu menjadi lebih percaya diri karena anda melihat orang lain mengerjakan tugasnya. Jika karyawan lain dapat mengerjakan pekerjaan itu dengan baik maka karyawan lainnya dapat juga melakukan pekerjaan tersebut.
3. Bujukan secara lisan menjadi percaya diri karena seseorang meyakinkan anda bahwa anda memiliki keahlian yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.
4. Stimulasi, yaitu mengarahkan pada suatu keadaan yang bersemangat, sehingga membangkitkan semangat seseorang untuk mengerjakan dengan baik.

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Riani (2013:45) pelatihan diperlukan dengan baik bagi karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Bagi karyawan lama juga diperlukan pelatihan untuk memperoleh kemampuan karyawan dalam

menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru, teknologi baru, sehingga dapat menyesuaikan perubahan lingkungan. Dengan dimilikinya kemampuan yang sesuai dengan tuntutan baru pada pekerjaannya, maka pegawai tersebut dapat menyumbangkan kinerjanya pada bagian dimana ia bekerja maupun memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang Simamora. Menurut Sonny Sumarsono pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga menambah keterampilan dalam bekerja. Sementara itu menurut Mondy, Robert M. Noe pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini (Sinambela, 2012:209).

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008:110). Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Karena dalam pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif dan karyawan dapat memahami sistem pekerjaan, termasuk hubungan antara pekerjaan, unit pekerjaan dan perusahaan.

2.4.2 Proses Pelatihan

Berbagai aktivitas utama pelatihan yang berkontribusi terhadap daya saing adalah aktivitas tersebut didesain sesuai dengan proses pengembangan pengajaran. Ada enam langkah dari proses pengadaan pelatihan (Sinambela, 2012:218), yaitu :

1. Penilaian Kebutuhan Pelatihan

Penilaian kebutuhan yang mengaju pada proses yang dilakukan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan. Penilaian kebutuhan biasanya meliputi analisis organisasi, analisis individu dan analisis organisasi. Analisis organisasi meliputi menentukan kelayakan pelatihan bisnis, menentukan strategi bisnis perusahaan dengan sumber daya yang tersedia untuk pelatihan, serta dukungan dari para manajer dan rekan kerja untuk aktivitas-aktivitas pelatihan.

Analisis individu dapat membantu mengidentifikasi apakah individu yang membutuhkan pelatihan atau tidak. Sedangkan analisis organisasi meliputi mengidentifikasi tugas-tugas dan pengetahuan, keterampilan serta berbagai perilaku penting yang perlu ditekankan pada pelatihan bagi para pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Memastikan kesiapan pegawai terhadap pelatihan

Kesiapan terhadap pelatihan mengacu pada apakah para pegawai memiliki karakteristik pribadi khususnya tentang kemampuan, sikap, keyakinan dan motivasi yang diperlukan untuk mempelajari isi program dan penerapannya ditempat kerja. Lingkungan pekerjaan yang mempermudah pembelajaran yang tidak mengganggu kinerja.

3. Mengkondisikan lingkungan pembelajaran

Dalam proses belajar perlu diupayakan transfer keterampilan yang mudah sehingga dapat lebih cepat dipahami dan dilaksanakan keterampilan yang diperoleh di tempat kerja. Selanjutnya pemimpin perlu memotivasi peserta pelatihan. Motivasi para pegawai untuk belajar dalam program pelatihan juga dipengaruhi oleh sejauh mana mereka memiliki berbagai keterampilan dasar. Program pelatihan harus mencakup prinsip-prinsip pembelajaran tertentu agar mereka dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.

4. Memastikan pelaksanaan pelatihan

Persepsi peserta pelatihan mengenai sejumlah karakteristik lingkungan kerja yang memfasilitasi atau menghambat penggunaan keterampilan atau perilaku yang dilatihkan. Program pelatihan seharusnya mempersiapkan karyawan mengelola sendiri penggunaan keterampilan dan perilaku baru pada pekerjaan. Peserta pelatihan seharusnya menetapkan tujuan untuk menggunakan keterampilan atau perilaku pada pekerjaan, mengidentifikasi keadaan yang mungkin mereka tidak berhasil menggunakan keterampilan atau perilaku itu, mengidentifikasi konsekuensi positif dan negatif penggunaan keterampilan atau perilaku itu, serta memantau penggunaannya. Karakteristik ini meliputi dukungan manajer dan teman sejawat, kesempatan menggunakan keterampilan dan konsekuensi kemampuan yang dipelajari.

5. Metode pelatihan

a) *On The Job Training* (OJT)

Metode OJT sangat tepat digunakan untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan yang dapat dipelajari dalam waktu tertentu. Peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan serta sarana yang jelas.

b) *Job Instruction Training* (JIT)

Metode ini dirancang untuk memberikan bimbingan, latihan keterampilan *on the job* kepada berbagai lapisan pegawai. Karena JIT adalah suatu teknik bukan program, dapat disesuaikan dengan usaha latihan bagi semua pegawai dalam program *off the job* maupun *on the job*.

c) Metode belajar campuran

Metode ini menggabungkan pembelajaran online, pengajaran tatap muka, serta metode lain untuk menyebarluaskan materi pembelajaran.

d) Metode kelompok

Pelatihan diarahkan pada peningkatan berbagai keterampilan para pegawai yang dilatih beberapa gagasan dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami dinamika hubungan antar pribadi, serta mengenal kekuatan dan kelemahan diri sendiri pada rekan kerjanya. Teknik-teknik kelompok berfokus pada membangun tim-tim dalam meningkatkan kinerja kelompok kerja atau tim.

6. Evaluasi program pelatihan

Hasil-hasil dari pelatihan perlu dikaitkan dengan berbagai tujuan program membantu orang-orang yang dilatih dalam memahami tujuan program. Hasil-

hasil tersebut dapat dikategorikan sebagai berbagai hasil pengetahuan, hasil berbasis keterampilan, hasil yang menyangkut perasaan, akibat dan tingkat pengembalian investasi.

Menurut Philips dalam Kaswan, (2012:109), evaluasi dapat membantu :

- a. Menentukan apakah program itu mencapai tujuannya.
- b. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program yang dapat mengarah pada perubahan, seperti yang dibutuhkan.
- c. Menentukan rasio biaya keuntungan program pelatihan

Ada beberapa dimensi dalam pelatihan (Mangkunegara, 2011:57) yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. Dengan adanya teori tersebut,

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan, jika pemberi materi semangat dalam penyampaian materi pelatihan maka peserta juga akan bersemangat mengikuti program pelatihan.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan pelatihan perusahaan terlebih dulu melakukan seleksi karyawan yang cocok untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang disampaikan untuk program pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang disampaikan akan lebih afektif jika sesuai dengan komponen peserta sehingga dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penataan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga peserta pelatihan dapat paham apa yang disampaikan oleh pemateri.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar kegiatan pelatihan berjalan dengan efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diinginkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku peserta.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:225) kebutuhan pelatihan memerlukan tiga tipe analisis :

- 1) Analisis organisasional, adalah pemeriksaan jenis-jenis permasalahan yang dialami organisasi dan dimana permasalahan itu berada dalam organisasi.
- 2) Analisis operasional, adalah proses menentukan perilaku-perilaku yang dituntut dari pemegang jabatan dan standar kinerja yang harus dipenuhi.
- 3) Analisis personalia, adalah mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dengan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik-karakteristik masing-masing karyawan.

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (sutrisno, 2009:74). Menurut Robbins (2008:108) Setiap pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja,

menerima kondisi-kondisi kerja yang sering kali kurang ideal dan lain-lain. Berarti penilaian karyawan terhadap puas kerja atau tidak puas bekerja merupakan suatu hal yang rumit dari elemen pekerjaan berlainan. Dua pendekatan yang digunakan adalah penilaian tunggal secara umum dan nilai penyajian akhir yang terdiri atas sejumlah pekerjaan. Metode penilaian tunggal secara umum sekedar meminta individu untuk merespon satu pertanyaan. Metode penyajian akhir aspek pekerjaan ini mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen. Faktor yang tersebut adalah sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi dan hubungan dengan rekan-rekan kerja (Robbins, 2008:108).

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap dan tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

2.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2007:) teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dis-satisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar

pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2.5.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Glimer dikutip dalam (Sutrisno, 2009:78), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dalam bekerja.
- b. Keamanan, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita.
- c. Gaji/upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

- e. Pengawasan atau supervisi, bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur atah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan kemangkiran dan perputaran pegawai.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudanya serta mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan konsumen.
- g. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor penunjang kepuasan kerja.
- i. Komunikasi, antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan menyukai mendapat atau prestasi para karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja
- j. Fasilitas lainnya, seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli dalam (Sutrisno, 2009:79), bahwa adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah :

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian

menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.5.4 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:80) kepuasan kerja memiliki dampak kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja, adalah sebagai berikut :

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Lawler dan Porter, mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa

ganjaran instrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima dua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja yang buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka.

3. Dampak Terhadap Kesehatan

Menurut Kornhauser, tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkat jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

Karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan yang masing-masing memiliki tujuan. Untuk mengusahakan penggabungan antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan perusahaan dengan tujuan karyawan perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan dari masing-masing pihak.

Kebutuhan karyawan dapat dipenuhi melalui pekerjaannya, apabila seseorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan ini dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Ampauleng (2016)	Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT Sumber Ciota Muktiniaga Cabang Makasar	Hasil penelitian mengungkapkan, bahwa variabel independent pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent kepuasan kerja. Begitu pula dengan hasil pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Ampauleng tidak menggunakan variabel efikasi diri	variabel pelatihan, pemberdayaan dan kepuasan kerja sama dengan peneliti
2.	Riana Salangka, Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, secara parsial <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pimpinan PT. PLN sebaiknya membuat suasana kerja kondusif sehingga karyawan akan merasa bertah bekerja dan akan membuat kinerja para karyawan meningkat.	Peneliti tidak menggunakan variabel <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja.	Variabel <i>self efficacy</i> dan kepuasan kerja sama dengan peneliti
3.	Nanan Nurzaman (2016)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta	Hasil pengujian penelitian ditemukannya adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kepuasan dengan nilai 43% dan t value 6,95, hubungan antara kompetensi dan	Peneliti tidak menggunakan variabel kompetensi dan	Sama-sama menggunakan variabel pelatihan dan kepuasan kerja

		Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung	kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif dengan nilai 21% dan t value 3,20, hubungan anatar motivasi dan keuasan kerja berpengaruh signifikan dan kuat positif dengan nilai 46% dan t value 6,36. Selanjutnya hubungan antara pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara simultan dilihat dari SMCSE sebesar 5.51 niali tersebut lebuah besar dari 1.96 dan hubugan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung yaitu nilai 42% dan t value 6.75. artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.	motvasi	
4	Ricky Tilaar, Peggy Adeline Mekel, Rita N. Tarore (2014)	Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pembedayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dabad Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya komitmen organisasi yang didukung peran pemimin Badan pengelola perbatasan Kepulauan Sangihe lebih di perkuat agar pegawai memiliki tingkat kesadaran tinggi untuk mencapai potensi dan kinerja lebih baik.	Peneliti tidak menggunakan variabel komitmen organisasi dan pengembangan karir	Sama-sama menggunakan variabel pemberdayaan dan kepuasan kerja
5.	Firda Ardiani, Olievia Prabandini Mulyana / (2018)	Hubungan Antar Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	Hasil analisis antara efikasi diri dengan kepuasan kerja menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Nilai signifikan sebesar 0,000 artinya hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja bersifat linear. Hubungan antar variabel positif, yang artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.	Firda dan Olievia tidak menggunakan variabel pelatihan dan pemberdayaan	sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan kepuasan kerja

Sumber : data diolah 2018

2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam memenuhi tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkompoten dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut bekerja secara maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam memberdayakan karyawan karena semakin karyawan merasa diberdayakan oleh atasannya maka kepuasan kerja semakin tinggi. Pemberdayaan dapat membantu kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan sambil meningkatkan efikasi diri karyawan.

Efikasi diri juga penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, jika karyawan semakin percaya diri dalam mengerjakan tugasnya maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga membutuhkan pelatihan kerja karena karyawan yang sedikit kemampuan dalam kerja akan kesulitan dalam melakukan tugasnya. Karyawan juga akan merasakan kurang puas dalam pekerjaannya.

1. Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja

Menurut Wibowo (2007:) pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan dan rasa tanggung jawab dan memberikan kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik. Pemberdayaan diberikan kepada setiap karyawan dapat menciptakan

lingkungan yang kondusif dan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

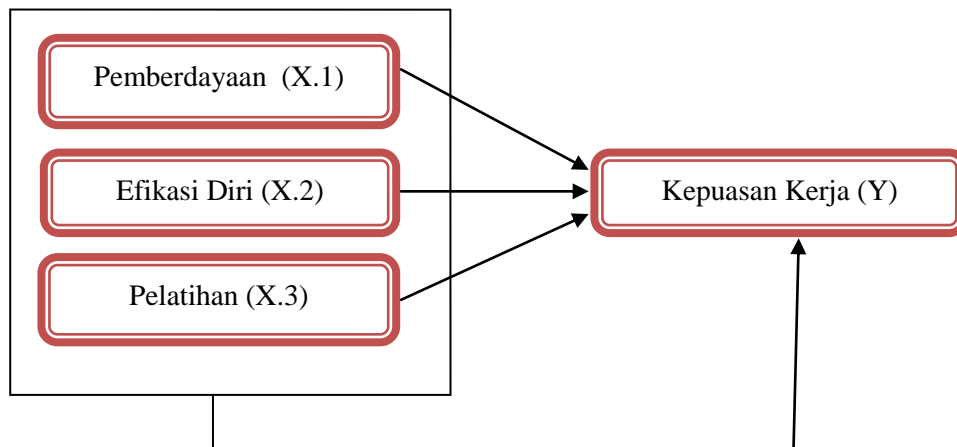
2. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

Dari perspektif teori kognitif sosial harus diingat bahwa keempat sumber efikasi diri individu harus memilih, memproses secara kognitif, dan merefleksikan diri untuk mengintegrasikan serta menggunakan informasi tersebut untuk membuat penilaian persepsi efikasi diri dan membentuk keyakinan. Dengan kata lain, efikasi tergantung pada bagaimana interpretasi individu dan proses keberhasilan secara kognitif. Jadi indikator efikasi diri dalam penelitian ini adalah pengalaman penguasaan, pengalaman pribadi dan pemodelan, persuasi sosial dan peningkatan fisik dan psikologis (Luthans, 2006:341).

3. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Pelatihan merupakan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan agar karyawan paham dan mengerti atas pekerjaan yang dilakukannya. Dapat diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan agar cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Ampauleng (2016), menunjukkan hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT sumber Cipta Multiniaga Cabang Makasar.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber : Data diolah 2018

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara yang masih harus dicari kebenarannya dengan melakukan pengujian. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

$H_a 1$: Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.

$H_o 1$: Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.

$H_a 2$: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.

$H_o 2$: Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.

- $H_a 3$: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.
- $H_o 3$: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.
- $H_a 4$: Pemberdayaan, efikasi diri dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.
- $H_o 4$: Pemberdayaan, efikasi diri dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori atau disebut juga penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji suatu kebenaran melalui pengujian hipotesis tentang sebab-akibat antara variabel yang teliti (Silaen dan Widiyono, 2013:19). Berdasarkan pendapat diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu pemberdayaan (X1), efikasi diri (X2) dan pelatihan (X3) variabel terikat terhadap kepuasan kerja (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti (Sofar Silaen & Widiyono, 2013:87). Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang menjadi karyawan di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya sebanyak 31 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sofar Silaen & Widiyono (2013:87) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut

yang dianggap mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability* dengan metode *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122). Jumlah populasi relatif kecil dengan karyawan 31 orang, karena dalam penelitian kuantitatif jumlah sampel harus lebih dari 30 responden.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, misalnya dari individu tau perorangan (Sangadji dan Sopiah 2010:190). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan di PT Pegadaian Bandar Jaya.

3.3.2 Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder berupa berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal dan informasi dokumen lain yang dapat diambil berbagai situs online (internet). Data sekunder yaitu data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (sangadji dan Sopiah 2010:190).

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya Lampung Tengah.

3.5 Definisi Konseptual

Definisi konseptual penelitian ini adalah :

a. Pemberdayaan

Menurut Smith memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka (Wibowo, 2007:349).

b. Efikasi Diri

Menurut Luthans & Stajkoic (2006:338) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan konteks tertentu.

c. Pelatihan

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:209) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Sutrisno, 2009:74).

3.6 Definisi Operasional

Yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item
1	Pemberdayaan	mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan dan. rasa tanggung jawab dan memberikan kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik	kesempatan	1. atasan selalu memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan 2. dapat memberikan arahan kepada orang lain mengenai apa yang dilakukan
			Kepercayaan	3. kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. kebebasan untuk mengorganisir pekerjaan 5. merasa menjadi bagian dari komunitas dalam lingkungan kerja
2	Efikasi Diri	mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan konteks tertentu	pengalaman penguasaan	6. memiliki komitmen 7. memiliki pandangan positif
			pengalaman pribadi	8. menggunakan pengalaman hidup 9. mempunyai pengalaman dalam kerja yang berpengaruh dalam perkembangan pribadi
			persuasi sosial	10. dukungan dari teman kerja 11. memiliki keyakinan potensi diri
			peningkatan fisik & psikologi	12. menampilkan sikap percaya diri 13. mampu menyikapi situasi
3	Pelatihan	serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan,	Instruksi	14. pemateri menguasai materi yang disampaikan. 15. perusahaan sering memberikan pelatihan 16. instruktur pelatihan

		pengalaman, ataupun		menyampaikan materi dengan baik
		perubahan sikap seseorang	Peserta	17. peserta memiliki antusias tinggi 18. peserta melalui selektif yang objektif
			Materi	19. pelatihan memiliki sasaran jelas dan manfaat 20. pelatihan memberikan kesempatan mengembangkan bakat
			Metode	21. metode penyajian sesuai yang dibutuhkan
			Tujuan	22. tujuan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan 23. materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan perusahaan
4	Kepuasan Kerja	sikap karyawan dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan pekerjaan itu sendiri.	Sifat pekerjaan	24. pekerjaan sesuai dengan kemampuan 25. pekerjaannya memberi peluang untuk kemajuan yang akan datang 26. sudah merasa puas dengan pekerjaan sekarang.
			pengawasan	27. atasan memberikan masukan jika terjadi kesulitan 28. komunikasi atasan dan bawahan terjalin baik
			gaji sekarang	29. gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan 30. pembagian insentif adil
			peluang promosi	31. semua karyawan diberi kesempatan promosi- 32. prestasi yang baik akan mendapat promosi
			hubungan dengan rekan kerja	33. hubungan terjalin dengan baik 34. saling menghormati

Sumber : data diolah 2018

3.7 Analisis Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:206). Dalam hal ini untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian diperjelas dan dideskripsikan. Dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik responden, mean median modus dan analisis jawaban responden melalui kuesioner terhadap karyawan PT Pegadaian Bandar Jaya.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.

2. Mean, Median dan Modus

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditemukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data. Mean (rata-rata) merupakan suatu urutan pemusatan data. Mean tidak dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

Median menentukan letak tengah data setelah data disusun menurut urutan nilainya. Bisa juga nilai tengah dari data-data yang terurut. Simbol untuk

median adalah Me. Dengan median Me, maka 50% dari banyak data nilainya paling tinggi sama dengan Me, dan 50% dari banyak data nilainya paling rendah sama dengan Me. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data disusun menurutnya nilainya, maka median Me adalah data yang terletak tepat ditengah.

Sedangkan, modus adalah nilai yang sering muncul. Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki skala kategorik yaitu nominal atau ordinal. Sedangkan data ordinal adalah data kategorik yang bisa diurutkan.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya (Sugiyono, 2013:199).

3.9 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132).

1 = sangat tidak setuju (STS)

2 = tidak setuju (TS)

3 = kurang setuju (KS)

4 = setuju (S)

5 = sangat setuju (SS)

3.10 Teknik Pengujian Instrumen

3.10.1 Uji Validitas

Validitas adalah keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur untuk pengukuran, yang benar-benar cocok mengukur sesuatu yang sedang diukur (Silaen & widiyono, 2013:118). Uji validitas adalah uji keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur untuk pengukuran, yang benar-benar mengukur sesuatu yang sedang diukur (Silaen & Widiyono, 2013:118). validitas ini mengukur tingkat validitas , suatu kuesioner. Validitas instrumen menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien validitas

n : banyaknya sampel

x : nilai pembanding

y : nilai dari yang akan dicari validitasnya

dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Apabila korelasi r hitung $>$ r tabel artinya instrumen tersebut bisa dikatakan valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel artinya instrumen tersebut tidak valid.

3.10.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah menyangkut ketepatan atau presisi suatu pengukuran. Dengan kata lain, alat ukur ini dapat mengukur secara cermat dan tepat (Silaen & Widiyono, 2013:107). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *cronbach's alpha*, yaitu menghitung instrumen masing-masing variabel yang diuji menggunakan program SPSS. Jika nilai Alpha > 0,6 maka reliabel, sebaliknya jika nilai alpha < 0,6 maka tidak reliabel.

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{v_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian item

V_t^2 : varian total

3.11 Uji Asumsi Klasik

3.11.1 Uji Normalitas

Untuk mengujinya akan digunakan alat uji normalitas, yaitu dengan normal *P-P Plot Regression Standarized Residual*. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dan garis diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.11.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamat lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.11.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto (2005:136) uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)*.

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Dimana R_1^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X_1 terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolineritas (Gujarati, 2004:362).

3.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2013:277) yang dimaksud dengan regresi berganda adalah meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasikan (dinaik-turun nilainya). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja (variabel dependen)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja

b_2 : Koefisien regresi antara efikasi diri dengan kepuasan kerja

b_3 : koefisien regresi antara pelatihan dengan kepuasan kerja

x_1 : Pemberdayaan (variabel independen)

x_2 : Efikasi diri (variabel independen)

x_3 : Pelatihan (variabel independen)

e : *Error term*

3.13 Uji Hipotesis

3.13.1 Uji t (Parsial)

Uji t adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (x) yang terdiri pemberdayaan, efikasi diri dan pelatihan serta variabel depende (y) kepuasan kerja. Menurut Silaen & Widiyono (2013:225) rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{n - n^2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r : korelasi partial yang ditemukan

n : jumlah sampel

t : t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

$H_0 = 0$: tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$H_a \neq 0$: ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi t_{hitung} lebih besar dari 0.05.

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari 0,05.

3.13.2 Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Menurut Silaen & Widiyono (2013:233) dirumuskan sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F_h : F hitung
- R^2 : koefisien korelasi ganda
- k : jumlah variabel independen
- n : jumlah anggota sampel

3.13.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y., sedangkan selisih nya dari 100% adalah pengaruh yang disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1, dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD : Koefisien determinasi
- r : koefisien korelasi

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan, efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan karyawan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya. Hal ini menunjukkan pemberdayaan karyawan dengan baik dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Efikasi diri (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.
3. Pelatihan (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Pada kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.
4. Pemberdayaan karyawan (X_1), efikasi diri (X_2) dan pelatihan (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.

5.2 Saran

Beberapa saran yang disajikan berdasarkan penelitian ini antara lain :

1. Diharapkan perusahaan mempertimbangkan nilai efikasi diri dalam karyawan dengan memberikan penghargaan dan motivasi, seperti memberikan apresiasi peningkatan kinerja karyawan, dorongan karyawan untuk terus berkembang dan belajar agar karyawan dapat meningkatkan kemampuannya. Diharapkan juga untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dan pelatihan agar semakin terciptanya kepuasan kerja pada karyawan di kantor cabang PT Pegadaian Bandar Jaya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dilanjutkan atau dikembangkan dengan menabahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi bahwa besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan (X_1), efikasi diri (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 39,5% sedangkan sisanya 60,5% disebabkan oleh variabel lain. Jika menggunakan variabel efikasi diri sebaiknya menggunakan teori yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Edisi ketujuh Semarang : badan penerbit universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2004. *Basic Econometrics (Ekonometrika Dasar)*. Alih bahasa Sumarno Zain. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Sayuti. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : GRAHA ILMU.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, P Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Narendra, Gilang. 2017. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5 No. 3 Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Surabaya.
- Putri, Putu Eka Viska dan I Made Artha Wibawa. (2016). *Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung*. E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN : 2302-8912, Vol. 5 No.11, 2016, p. 7339-7365.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Robbns, P Stephen dan Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, P Stephen dan Judge, A Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Saraswati AA, Dewi IGA, Saroyeni Putu. 2017. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Permoderasi*. 2257-2286.
- Seputra, Yulius Eka Agung. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. IN MEDIA
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja pegawai: Teori Prngukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : GRAHA ILMU.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PY RajaGrafindo Persada.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Sumber Internet :

Digilib.unila.ac.id. Diakses pada tanggal 27 September 2018. 20:37 WIB

[https://id.m.wikipedia.org/wiki/pegadaian_\(perusahaan\)](https://id.m.wikipedia.org/wiki/pegadaian_(perusahaan)). Diakses pada tanggal 16 September 2018.

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/1534/05.2%20bab%202.pdf?s equence=8&Allowed=y> Diakses pada tanggal 27 September 2018. 20:02

<https://idalamat.com/alamat/8255/pt-pegadaian-persero-cp-bandarjaya-lampung-tengah> diakses pada tanggal 30 April 2019

<https://www.pegadaian.co.id/> diakses pada tanggal 2 Mei 2019.

<https://www.pegadaian.co.id/profil/budaya-perusahaan> diakses pada tanggal 4 Mei 2019.