

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA

PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN

SKRIPSI

Oleh:

NURUL HIKMAH ENDANG WARDANI

NPM: 16. 832. 0247



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

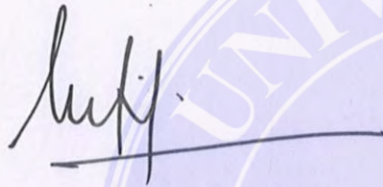
Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Medan
Nama : **NURUL HIKMAH ENDANG WARDANI**
NPM : 16 832 0247
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(Ir. M. Yamin Siregar, MM)
Pembimbing I



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Usman Effendi, SE., M.Si)
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 11 Mei 2020
Yang Membuat Pernyataan



Nurul Hikmah Endang Wardani

NPM: 16.832.0247

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

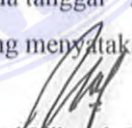
Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hikmah Endang Wardani
No. Stambuk : 16.832.0247
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : *Pengaruh Self efficacy dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.PLN (Persero) Area Medan* Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan , mengalihmedia /format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 11 Mei 2020
Yang menyatakan

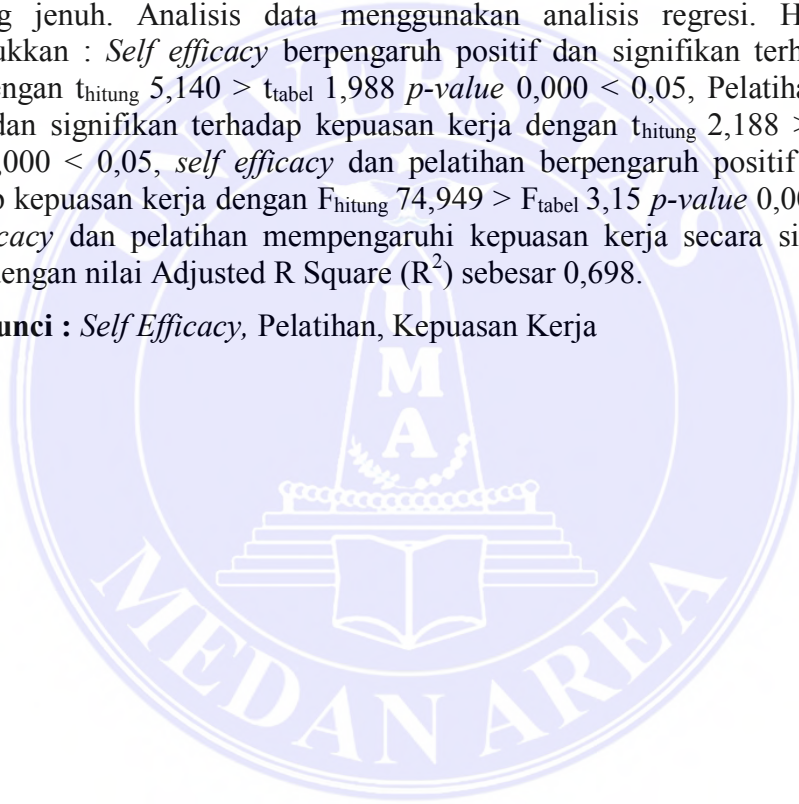

Nurul Hikmah Endang Wardani
16.832.0247

ABSTRAK

Pengaruh *Self efficacy* dan Pelatihan terhadap Kepuasan kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *self efficacy* dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $t_{hitung} 5,140 > t_{tabel} 1,988$ $p-value$ $0,000 < 0,05$, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $t_{hitung} 2,188 > t_{tabel} 1,998$ $p-value$ $0,000 < 0,05$, *self efficacy* dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $F_{hitung} 74,949 > F_{tabel} 3,15$ $p-value$ $0,000 < 0,05$, serta *self efficacy* dan pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan sebesar 69,8% dengan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,698.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Pelatihan, Kepuasan Kerja



ABSTRACT

The effect of Self Efficacy and Training on job satisfaction on PT. PLN (Persero) Area Medan

This study aims to determine and analyze self-efficacy and training have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. PLN (Persero) Medan Area. The research method used is an associative approach. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) Medan Area, amounting to 65 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data analysis uses regression analysis. The results showed: Self efficacy had a positive and significant effect on job satisfaction with $t_{count} 5.140 > t_{table} 1.988$ $p\text{-value} 0.000 < 0.05$, Training had a positive and significant effect on job satisfaction with $t_{count} 2.188 > t_{table} 1.998$ $p\text{-value} 0.000 < 0.05$, self efficacy and training have a positive and significant effect on job satisfaction with $F_{count} 74.949 > F_{table} 3.15$ $p\text{-value} 0.000 < 0.05$, and self efficacy and training affect job satisfaction simultaneously at 69.8% with Adjusted R Square value (R^2) of 0.698.

Keyword : *Self efficacy, Training, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan”**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu dalam kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala hormat penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih Spesial kepada Ibunda tercinta Nurhayati dan Ayanda tercinta Suhermanto, yang merupakan inspirasi bagi saya, berjuang dengan segenap kemampuan dengan membesarkan, mendidik, memberi dorongan motivasi dan doa sehingga saya berbagai penulis menjadi manusia yang berguna bagi keluarga.

Untuk itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Haji AgusSalim sebagai pelaksana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE., MM., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan juga sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing Penulis dan memberikan ilmunya serta masukan-masukan berharga untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Wan Rizca Amelia, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan saran yang membangun juga sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu demi membimbing dan memberi masukan ilmu yang bermanfaat untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Dahrul Siregar, SE., M.Si., selaku Sekretaris yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat unruk membantu dalam penyelesaian skripsi.

8. Seluruh Dosen, Staf Akademik dan Pegawai Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan, arahan, bimbingan dan nasehat kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Medan Area. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi di Universitas Medan Area.
9. Ibu Risty dan Seluruh Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan yang memberikan kemudahan kepada penulis selama penyelesaian Skripsi.
10. Ayu Lisnawati, Herdiyanti, Nala Shakya, Ika Misdayanti Sinaga, Rizki Prilia Perdana, Widya Safyana, Bungaran dan teman-teman yang telah membantu penulis selama penyelesaian Skripsi.

Dengan bantuan yang di dapatkan akhirnya penulis menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai juga semua perbuatan yang baik tersebut mendapatkan imbalan yang baik pula.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, hal ini di karenakan terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhirnya kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 2020
Penulis,

Nurul Hikmah Endang Wardani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Komponen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Kepuasan Kerja	7
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	8
2.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	10
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.3 Self Efficacy	12
2.3.1 Pengertian Self Efficacy	12

2.3.2 Ciri-ciri Self Efficacy.....	13
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy	14
2.3.4 Indikator Self Efficacy.....	16
2.4 Pelatihan.....	17
2.4.1 Pengertian Pelatihan.....	17
2.4.2 Manfaat dan Prinsip-prinsip Pelatihan.....	19
2.4.3 Metode Pelatihan	21
2.4.4 Indikator Pelatihan.....	21
2.4.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.5 Kerangka Konseptual.....	26
2.6 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Waktu dan Penelitian.....	28
3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.3 Waktu Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel.....	30
3.5 Definisi Operasional	30
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.5 Teknol Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1 Uji Validitas dan reliabilitas	34

3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6.3 Uji Statistik	36
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian.....	39
4.1.1.1 Sejarah Umum Penelitian.....	39
4.1.1.2 Dari PERUM Menjadi Persero.....	41
4.1.1.3 Misi.....	42
4.1.1.4 Visi	42
4.1.2 Struktur Organisasi dan Personalia.....	43
4.1.3 Job Dascription	45
4.2 Deskriptif Responden.....	54
4.2.1 Penyajian Responden.....	54
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	55
4.3 Penyajian Data Angket Responden.....	56
4.3.1 Jawaban Responden.....	57
4.3.1.1 Variabel Self Efficacy	57
4.4 Teknik Analisis Data.....	59
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
4.4.1.1 Uji Validitas.....	59
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	61
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.2.1 Uji Normalitas	62
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	65

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.4.3 Uji Statistik	67
4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.4.4 Uji Hipotesis	69
4.4.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	69
4.4.4.2 Uji Parsial	70
4.4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.5 Pembahasan.....	72
4.5.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	73
4.5.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

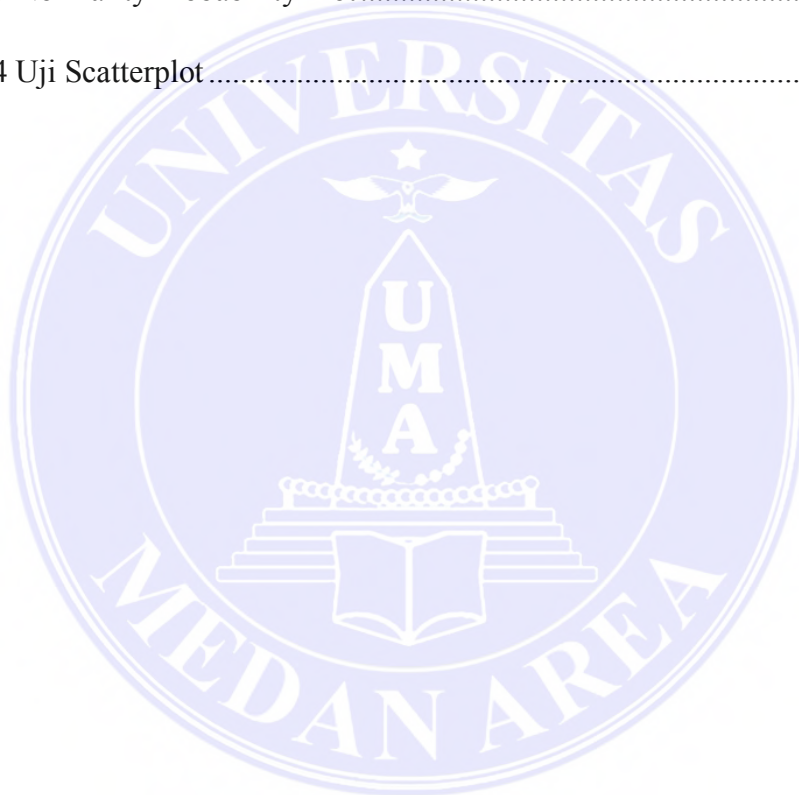
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	33
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Jawaban Responden Self Efficacy	57
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pelatihan	58
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel berdasarkan Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.7 Estimasi Uji Validitas	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, Y	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.11 Estimasi Regresi.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	71

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44
Gambar 4.2 Grafik Histogram	63
Gambar 4.3 Normality Probability Plot.....	64
Gambar 4.4 Uji Scatterplot.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 di siapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

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 mencerminkan sikap dan bukan perilaku. 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.

Self efficacy (efikasi diri) merupakan sebagai suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya. Namun efikasi diri perlu didukung dengan kemampuan actual. *Self efficacy* sangat penting bagi

setiap orang dalam melaksanakan tugas dengan situasi yang berbeda. *Self efficacy* yang tinggi menjadikan mereka terlibat akan tugas mereka, dengan kondisi seperti akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan merupakan sebagai wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dan 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 pekerjaan sehingga menimbulkan kurang puas pada hasil pekerjaannya mereka tersebut.

Ketika suatu perusahaan makin besar maka masalah yang dihadapi makin banyak dan makin kompleks. Dalam keadaan demikian akibatnya dalam menangani seluruh tugas yang menjadi bebannya menjadi kurang efektif dan efisien. Dengan itu dalam melaksanakan pekerjaannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama, tidak kemungkinan beberapa karyawan kurang bisa mengimbangi apa yang menjadi visi dan misi perusahaan. Padahal perusahaan tidak pernah membedakan dalam peningkatan mutu karyawan seperti pelatihan dan lain-lain.

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. PLN (persero) Area Medan. Ditemukan masalah bahwa karyawan kurang mempunyai *self efficacy* yang kuat ketika sedang menghadapi masalah. Terlalu sering, sehingga ada beberapa karyawan

yang sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan baru, akibatnya kepuasan kerja mereka pun menurun. Masalah pelatihan karyawan yang dilakukan PT. PLN (persero) Area Medan kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk karyawannya dalam pengembangan diri karyawan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri karyawannya, program pelatihan yang tidak guna mengembangkan diri karyawannya, program pelatihan yang tidak efisien masih terlihat juga dari kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal di pengaruh dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Untuk menunjang kualitas pekerjaan diperlukan juga adanya pendidikan/Pelatihan (Diklat), pelatihan atau training bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjabatani adanya kesenjangan atau antara kondisi factual dari kepuasan kinerja pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan ?
3. Apakah *self efficacy* dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy* dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak dibawah ini :

1. Bagi Peneliti

Mengetahui dan mengembangkan pengetahuan dengan judul dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui *self efficacy* dan pelatihan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembejaraan sebagai upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari *self efficacy* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah informasi lebih banyak lagi mengenai *self efficacy*, pelatihan dan kepuasan kerja didalam perusahaan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2012:3) sumber daya manusia merupakan semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan (Seputra, 2014:51). Dalam hal ini, SDM dipusahaan 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 persamaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, ras, keras).

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 menentu 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 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja 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, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Menurut Suwatno (2013:187) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyaktif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan

kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap serta meyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:4) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintain pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya, luar pekerjaannya, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. .menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:36) yang belakangan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan di antaranya :

1) Pengharapan.

Sesuatu yang diharapkan oleh karyawan tetapi tidak terpenuhi maka akan menimbulkan rasa kecewa. Sebaliknya, apabila pengharapan terpenuhi maka kepuasan yang akan terjadi

2) Penilaian Diri.

Anggapan dari diri masing-masing karyawan tentang dirinya terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri yang menimbulkan sikap pada pekerjaannya.

3) Norma-norma Sosial.

Perhatian dari atasan atau teman kerja yang dapat memberikan kepuasan karena hal tersebut memberikan semangat kerja pada seorang karyawan.

4) Perbandingan-perbandingan Sosial.

Perbedaan pekerjaan yang membuat iri, seperti pekerjaan yang menarik atau sesuai dengan keahlian adalah salah satu faktor timbulnya ketidakpuasan. Hal ini perlu diperhatikan agar jangan sampai terjadi pada karyawan.

5) Hubungan Input atau Output.

Kepuasan terjadi pada karyawan tergantung pada bagaimana penilaian karyawan mengenai hubungan antara apa yang masuki dalam pekerjaan (input) dan apa yang diperoleh karyawan (output).

6) Keikatan.

Pekerjaan yang dipilih karyawan dari kesempatan memilih berbagai pekerjaan membuat karyawan tersebut mempunyai ikatan dengan perusahaan. Hal ini tersebut menimbulkan rasa segan untuk mengakui bahwa ia merasa pekerjaannya kurang menguntungkan atau secara tidak langsung ia akan merasa puas dengan pekerjaannya.

7) Dasar Pemikiran.

Hal-hal yang sering dibicarakan kepada sesama karyawan yang menjadikan hal tersebut menjadi penting dan dijadikan salah satu alat pemenuhan kepuasan. Sebagai contoh apabila banyak karyawan membicarakan gaji, maka gaji adalah salah satu penentu kepuasan kerja mereka.

2.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Rivai (2014:480) merupakan bagaimana orang melaksanakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

- 1) Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
- 2) Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (2014) mengemukakan bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2012:739) Indikator dalam Kepuasan Kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3) Gaji

Gaji merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dalam artian ada tidaknya keadilan dalam pemberian gaji tersebut. Gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai merupakan suatu indikator terhadap keyakinan seseorang pada besarnya upah yang harus diterima.

4) Teman Sekerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

5) Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

2.3 *Self Efficacy*

2.3.1 *Pengertian Self Efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Bandura (2012:221) merupakan keyakinan tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk melakukan perilaku yang dimaksud. Tanpa *self efficacy* orang bahkan enggan mencoba melakukan suatu perilaku. Menurut Bandura *self efficacy* menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas mempengaruhi perilaku kita dimasa depan. Konsep *self efficacy* berbeda dengan *locus of control* karena *self efficacy* merupakan keyakinan bahwa kita mampu melakukan suatu perilaku dengan baik sedangkan *locus of control* merupakan keyakinan mengenai kemampuan suatu tertentu mempengaruhi hasil akhir.

Menurut Baron dan Byrne (2014:412) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

2.3.2 Ciri-ciri *Self efficacy*

Menurut Robbins (2013) ciri-ciri orang memiliki *self efficacy* yang tinggi antara lain :

- a. Dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi (dapat mengatasi masalah dengan baik).
- b. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan (percaya bahwa dapat mengatasi masalah).
- c. Gigih dalam berusaha (semangat berusaha dalam mencapai sesuatu).
- d. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki (yakin bahwa individu tersebut memiliki kelebihan pada dirinya).
- e. Memiliki motivasi (memiliki dorongan yang kuat pada dirinya).
- f. Tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam (tetap dapat melakukan sesuatu meskipun situasi yang dihadapi sulit).

Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki *self efficacy* rendah antara lain :

- a. Mudah menyerah dan putus asa
- b. Ragu-ragu akan kemampuan dirinya
- c. Tidak gigih dalam berusaha
- d. Memiliki kepercayaan diri yang rendah

- e. Mudah terpengaruh oleh situasi

2.3.3 faktor-faktor yang Mempengaruhi *self efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) dapat meningkatkan prestasi dan kesejahteraan dalam berbagai cara. *Self efficacy* (efikasi diri) mempengaruhi orang untuk membuat pilihan-pilihan. Orang yang memiliki *self efficacy* (efikasi diri) cenderung memilih tugas-tugas atau kegiatan-kegiatan yang membuat mereka merasa kompeten dan percaya diri, dan sebaliknya akan menghindari kegiatan yang mereka anggap tidak dapat menyelesaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apapun faktor yang mempengaruhi sebuah perilaku, pada dasarnya berakar keyakinan bahwa mereka memiliki keyakinan untuk dapat mencapai target yang diharapkan (Hidaya, 2013:342).

Tinggi rendahnya *self efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Ini disebabkan adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (2012:332). Tingkat seseorang dipengaruhi oleh :

- a. Sifat dari tugas yang dihadapi individu.

Sifat tugas dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas yang relative mudah, maka semakin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya sehingga akan menurunkan *self efficacy* nya. Namun apabila seseorang tersebut mampu

menyelesaikan berbagai macam tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, maka individu akan menilai dirinya mempunyai kemampuan sehingga akan meningkatkan *self efficacy* nya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman sukses menghasilkan peningkatan *self efficacy* dan minat pada tugas.

- b. Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain. Semakin besar insentif atau *reward* yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi derajat *self efficacy* nya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bandura (2012:332) yang menyatakan bahwa salah satu factor yang dapat meningkatkan *self efficacy* merupakan *competence contingent incentive*, yaitu insentif atau *reward* yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas tertentu.
- c. Status atau peran individu dalam lingkungannya.
Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan mempunyai derajat control yang lebih besar pula sehingga memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi.
- d. Informasi tentang kemampuan diri.
Informasi yang disampaikan orang lain secara langsung bahwa seseorang mempunyai kemampuan tinggi, dapat menambah keyakinan diri seseorang sehingga mereka akan mengerjakan suatu tugas dengan sebaik mungkin. Namun apabila seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah maka akan menurunkan *self efficacy* sehingga kinerja yang ditampilkan rendah.

2.3.4 Indikator *Self efficacy*

Menurut Bandura (2014:46) keyakinan akan kemampuan diri individu dapat bervariasi pada masing-masing indikator.

1. *Level* atau *Magnitude*

Indikator ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkat laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength*

Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.

Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Indikator ini biasanya berkaitan langsung dengan indikator level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. *Generality*

Indikator ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah bahasa Inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan oleh raga secara rutin, namun ia yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan.

2.4 **Pelatihan**

2.4.1 **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis guna memenuhi kebutuhan perusahaan dalam segala bidang tugas yang diberikan. (Situmeang dkk, 2017)

Menurut Handoko (2013:5) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi

pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin.

Sedangkan menurut Fajar (2013:100) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Sutrisno (2012:109) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar.

Tujuan pelatihan dan antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan peningkatan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Menurut Mangkunegara (2013:52) secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik structural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan berdisiplin yang baik. Jadi tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum.

Melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkatkan dan memperkecil pemborosan biaya baik untuk kerusakan mesin ataupun kecelakaan kerja, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik.

2.3.2 Manfaat dan Prinsip – Prinsip Pelatihan

Pelatihan untuk hanya menekankan pada keterampilan teknis, pelatihan seperti ini sebenarnya sangat baik, sebab mengarahkan seseorang untuk benar-benar kompeten pada bidangnya. Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison (2010:98) sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kompetensi pelayan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya.
- 2) Mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
- 3) Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan energi dari kerjasama yang lebih baik.
- 4) Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.
- 5) Memperbaiki moral kerja karyawan.
- 6) Menentukan kekurangan-kekurangan.

- 7) Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.

Manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
- 2) Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok. Memiliki bakat sebagai pelengkap untuk karier internal maupu eksternal.

Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pengajar harus mampu memotivasi dan menyeberangkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitan respons yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (*shapping*) perilaku.

Menurut Mangkunegara (2013:440) sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan diatas maka program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan yang disyaratkan oleh pekerjaannya, yang bersifat searah, sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan.

2.4.3 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian (2011:197) berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

a. *Metode on the job training*, antara lain seperti :

1. Pelatihan dalam jabatan.
2. Rotasi pekerjaan.
3. Sistem magang.

b. *Metode off the job training*, antara lain seperti :

1. Sistem ceramah.
2. Pelatihan vestibule.
3. Role-playing.
4. Studi kasus.
5. Simulasi
6. Pelatihan lanoratorim.
7. Belajar sendiri.

2.3.4 Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu kepada peserta pelatihan.

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 instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan 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. Persosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan / *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.4.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *self confidence*, dan pendelegasian wewenang, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1

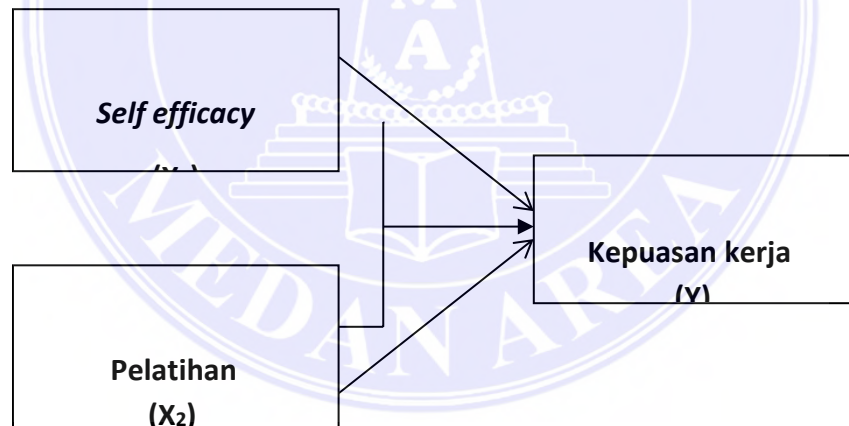
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Iwan Purba & Shely Monica Sianturi (2015)	Tinjauan pelaksanaa pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. (persero) Area Medan.	Hasil penelitian mengungkapkan, bahwa variabel independent pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.	Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan.
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 mengungkapkan bahwa variabel independent <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent karyawan pada PT. PLN (persero) Area Medan Suluttenggo	Secara parsial variabel <i>self efficacy</i> , <i>self Esteem</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan .
3.	Angelia Steelyasinta Pareraway, Christoffel Kojo & Ferdy Roring (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PT. (persero) Wilayah Suluttenggo.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel indepent Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.	Secara parsial variabel Lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan.

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:82) Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2016:63) Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara dari rumusan masalah penelitian yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Maka yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan keraj pada PT. PLN (persero) Area Medan.
3. *Self efficacy* dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2014:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. PLN (persero) Area Medan Jalan Listrik No. 12 Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai sejak september 2019 sampai dengan selesai, yang dapat disajikan perincian waktu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2018-2019																				
		September				Oktober				November				Desember				Januari				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pembuatan dan seminar proposal																					
2	Pengumpulan data																					
3	Analisis data																					
4	Penyusunan skripsi																					
5	Seminar hasil																					
6	Pengajuan sidang meja hijau																					

sumber : penulis

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2014:19) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah, generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (persero) Area Medan yang berjumlah 65 orang.

Berdasarkan pengertian diatas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan

masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah bagian Sumber Daya Manusia pada PT. PLN. (PERSERO) AREA MEDAN berjumlah 65 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:23) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada bagian sumber daya manusia PT. PLN (persero) Area Medan. Menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan bagian sumber daya manusia PT. PLN (persero) Area Medan yang berjumlah 65 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti/menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	<i>Self efficacy</i> (X1)	Mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlu agar berhasil melaksanakan tugas dan konteks tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Level</i> atau <i>Magnitude</i>. 2. <i>Strength</i>. 3. <i>Generality</i>. 	L I K E R T
3.	Pelatihan (X2)	Serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. intruksi 2. peserta 3. materi 4. metode 5. tujuan 	L I K E R T
4.	Kepuasan Kerja (Y)	Sikap karyawan dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Atasan. 3. Gaji. 4. Teman Sekerja. Promosi. 	L I K E R T

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan (Questionnaire) yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang teliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian kepustakaan (*library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan yang meliputi literature, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan yang berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan yaitu dengan cara :

- a. Pengamatan (*Observation*) yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Wawancara (*Interview*) data-data yang diperoleh dengan melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.
- c. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi dan menggunakan skala likert, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurnya. Dikatakan konsistensi jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2015:78).

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:35) pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah, instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan

adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- b. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
- c. Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- d. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- e. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. <0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi, 2008:172).

3.6.3 Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Variabel Indepen (Kepuasan Kerja)

X₁ = Variabel Indepen (*Self Efficacy*)

X₂ = Variabel Indepen (Pelatihan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

2. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4 Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan

variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat



PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN

KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN

SKRIPSI

Oleh:

NURUL HIKMAH ENDANG WARDANI

NPM: 16. 832. 0247



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRAK

Pengaruh *Self efficacy* dan Pelatihan terhadap Kepuasan kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *self efficacy* dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $t_{hitung} 5,140 > t_{tabel} 1,988$ $p-value$ $0,000 < 0,05$, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $t_{hitung} 2,188 > t_{tabel} 1,998$ $p-value$ $0,000 < 0,05$, *self efficacy* dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $F_{hitung} 74,949 > F_{tabel} 3,15$ $p-value$ $0,000 < 0,05$, serta *self efficacy* dan pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan sebesar 69,8% dengan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,698.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Pelatihan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The effect of Self Efficacy and Training on job satisfaction on PT. PLN (Persero) Area Medan

This study aims to determine and analyze self-efficacy and training have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. PLN (Persero) Medan Area. The research method used is an associative approach. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) Medan Area, amounting to 65 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data analysis uses regression analysis. The results showed: Self efficacy had a positive and significant effect on job satisfaction with $t_{count} 5.140 > t_{table} 1.988$ $p\text{-value} 0.000 < 0.05$, Training had a positive and significant effect on job satisfaction with $t_{count} 2.188 > t_{table} 1.998$ $p\text{-value} 0.000 < 0.05$, self efficacy and training have a positive and significant effect on job satisfaction with $F_{count} 74.949 > F_{table} 3.15$ $p\text{-value} 0.000 < 0.05$, and self efficacy and training affect job satisfaction simultaneously at 69.8% with Adjusted R Square value (R^2) of 0.698.

Keyword : *Self efficacy, Training, Job Satisfaction*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan”**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu dalam kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala hormat penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih Spesial kepada Ibunda tercinta Nurhayati dan Ayanda tercinta Suhermanto, yang merupakan inspirasi bagi saya, berjuang dengan segenap kemampuan dengan membesarkan, mendidik, memberi dorongan motivasi dan doa sehingga saya berbagai penulis menjadi manusia yang berguna bagi keluarga.

Untuk itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Haji AgusSalim sebagai pelaksana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE., MM., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan juga sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing Penulis dan memberikan ilmunya serta masukan-masukan berharga untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Wan Rizca Amelia, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan saran yang membangun juga sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu demi membimbing dan memberi masukan ilmu yang bermanfaat untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Dahrul Siregar, SE., M.Si., selaku Sekretaris yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat unruk membantu dalam penyelesaian skripsi.

8. Seluruh Dosen, Staf Akademik dan Pegawai Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan, arahan, bimbingan dan nasehat kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Medan Area. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi di Universitas Medan Area.
9. Ibu Risty dan Seluruh Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan yang memberikan kemudahan kepada penulis selama penyelesaian Skripsi.
10. Ayu Lisnawati, Herdiyanti, Nala Shakya, Ika Misdyananti Sinaga, Rizki Prilia Perdana, Widya Safyana, Bunggaran dan teman-teman yang telah membantu penulis selama penyelesaian Skripsi.

Dengan bantuan yang di dapatkan akhirnya penulis menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai juga semua perbuatan yang baik tersebut mendapatkan imbalan yang baik pula.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, hal ini di karenakan terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhirnya kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 2020
Penulis,

Nurul Hikmah Endang Wardani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGATAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Komponen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Kepuasan Kerja	7
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	8
2.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	10
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.3 Self Efficacy	12
2.3.1 Pengertian Self Efficacy	12

2.3.2 Ciri-ciri Self Efficacy.....	13
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy	14
2.3.4 Indikator Self Efficacy.....	16
2.4 Pelatihan.....	17
2.4.1 Pengertian Pelatihan.....	17
2.4.2 Manfaat dan Prinsip-prinsip Pelatihan.....	19
2.4.3 Metode Pelatihan	21
2.4.4 Indikator Pelatihan.....	21
2.4.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.5 Kerangka Konseptual.....	26
2.6 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Waktu dan Penelitian.....	28
3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.3 Waktu Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel.....	30
3.5 Definisi Operasional	30
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.5 Teknol Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1 Uji Validitas dan reliabilitas	34

3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6.3 Uji Statistik	36
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian.....	39
4.1.1.1 Sejarah Umum Penelitian.....	39
4.1.1.2 Dari PERUM Menjadi Persero.....	41
4.1.1.3 Misi.....	42
4.1.1.4 Visi	42
4.1.2 Struktur Organisasi dan Personalia.....	43
4.1.3 Job Description	45
4.2 Deskriptif Responden.....	54
4.2.1 Penyajian Responden.....	54
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	55
4.3 Penyajian Data Angket Responden.....	56
4.3.1 Jawaban Responden.....	57
4.3.1.1 Variabel Self Efficacy	57
4.4 Teknik Analisis Data.....	59
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
4.4.1.1 Uji Validitas.....	59
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	61
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.2.1 Uji Normalitas	62
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	65

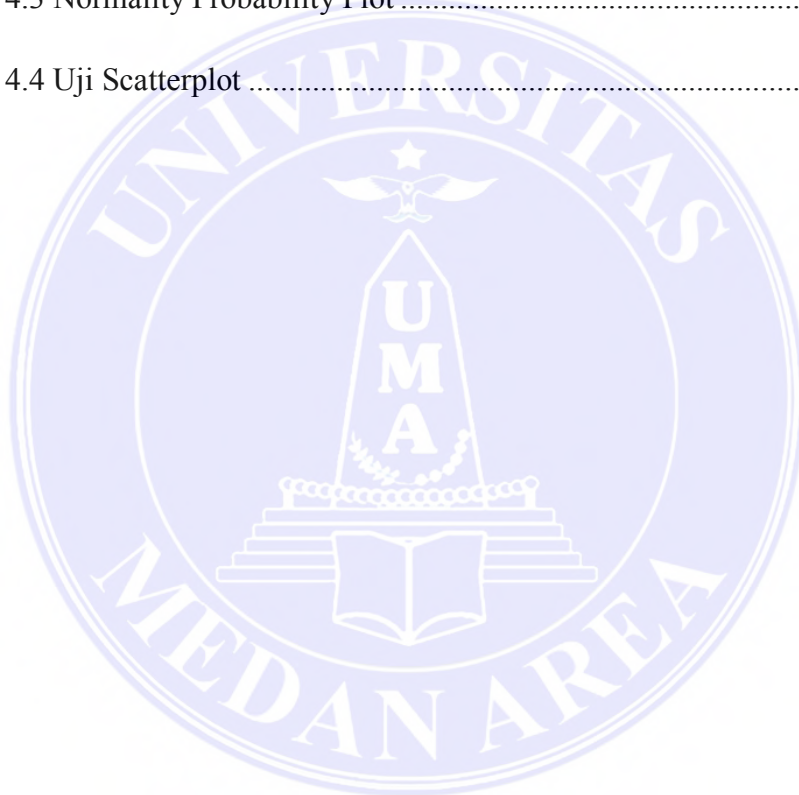
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.4.3 Uji Statistik	67
4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.4.4 Uji Hipotesis	69
4.4.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	69
4.4.4.2 Uji Parsial	70
4.4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.5 Pembahasan.....	72
4.5.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	73
4.5.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	33
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Jawaban Responden Self Efficacy	57
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pelatihan	58
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel berdasarkan Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.7 Estimasi Uji Validitas	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, Y	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.11 Estimasi Regresi.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44
Gambar 4.2 Grafik Histogram	63
Gambar 4.3 Normality Probability Plot	64
Gambar 4.4 Uji Scatterplot	67



DAFTAR PUSTAKA 78

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 di siapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena sua alasan, yaitu ;menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan merupakan preferensi nilai dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. 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 memilki kepuasan kerja.

Self efficacy (efikasi diri) merupakan sebagai suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya. Namun efikasi diri perlu didukung dengan kemampuan actual. *Self efficacy* sangat penting bagi

setiap orang dalam melaksanakan tugas dengan situasi yang berbeda. *Self efficacy* yang tinggi menjadikan mereka terlibat akan tugas mereka, dengan kondisi seperti akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan merupakan sebagai wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dan 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 pekerjaan sehingga menimbulkan kurang puas pada hasil pekerjaannya mereka tersebut.

Ketika suatu perusahaan makin besar maka masalah yang dihadapi makin banyak dan makin kompleks. Dalam keadaan demikian akibatnya dalam menangani seluruh tugas yang menjadi bebannya menjadi kurang efektif dan efisien. Dengan itu dalam melaksanakan pekerjaannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama, tidak kemungkinan beberapa karyawan kurang bisa mengimbangi apa yang menjadi visi dan misi perusahaan. Padahal perusahaan tidak pernah membedakan dalam peningkatan mutu karyawan seperti pelatihan dan lain-lain.

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. PLN (persero) Area Medan. Ditemukan masalah bahwa karyawan kurang mempunyai *self efficacy* yang kuat ketika sedang menghadapi masalah. Terlalu sering, sehingga ada beberapa karyawan

yang sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan baru, akibatnya kepuasan kerja mereka pun menurun. Masalah pelatihan karyawan yang dilakukan PT. PLN (persero) Area Medan kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk karyawannya dalam pengembangan diri karyawan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri karyawannya, program pelatihan yang tidak guna mengembangkan diri karyawannya, program pelatihan yang tidak efisien masih terlihat juga dari kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal di pengaruh dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Untuk menunjang kualitas pekerjaan diperlukan juga adanya pendidikan/Pelatihan (Diklat), pelatihan atau training bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjabatani adanya kesenjangan atau antara kondisi factual dari kepuasan kinerja pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan ?
3. Apakah *self efficacy* dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy* dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak dibawah ini :

1. Bagi Peneliti

Mengetahui dan mengembangkan pengetahuan dengan judul dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui *self efficacy* dan pelatihan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembejaran sebagai upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari *self efficacy* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah informasi lebih banyak lagi mengenai *self efficacy*, pelatihan dan kepuasan kerja didalam perusahaan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2012:3) sumber daya manusia merupakan semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan (Seputra, 2014:51). Dalam hal ini, SDM dipusahaan 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 persamaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, ras, keras).

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 menentu 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 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja 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, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Menurut Suwatno (2013:187) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyaktif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan

kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap serta meyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:4) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintain pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya, luar pekerjaannya, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. .menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:36) yang belakangan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan di antaranya :

1) Pengharapan.

Sesuatu yang diharapkan oleh karyawan tetapi tidak terpenuhi maka akan menimbulkan rasa kecewa. Sebaliknya, apabila pengharapan terpenuhi maka kepuasan yang akan terjadi

2) Penilaian Diri.

Anggapan dari diri masing-masing karyawan tentang dirinya terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri yang menimbulkan sikap pada pekerjaannya.

3) Norma-norma Sosial.

Perhatian dari atasan atau teman kerja yang dapat memberikan kepuasan karena hal tersebut memberikan semangat kerja pada seorang karyawan.

4) Perbandingan-perbandingan Sosial.

Perbedaan pekerjaan yang membuat iri, seperti pekerjaan yang menarik atau sesuai dengan keahlian adalah salah satu faktor timbulnya ketidakpuasan. Hal ini perlu diperhatikan agar jangan sampai terjadi pada karyawan.

5) Hubungan Input atau Output.

Kepuasan terjadi pada karyawan tergantung pada bagaimana penilaian karyawan mengenai hubungan antara apa yang masuki dalam pekerjaan (input) dan apa yang diperoleh karyawan (output).

6) Keikatan.

Pekerjaan yang dipilih karyawan dari kesempatan memilih berbagai pekerjaan membuat karyawan tersebut mempunyai ikatan dengan perusahaan. Hal ini tersebut menimbulkan rasa segan untuk mengakui bahwa ia merasa pekerjaannya kurang menguntungkan atau secara tidak langsung ia akan merasa puas dengan pekerjaannya.

7) Dasar Pemikiran.

Hal-hal yang sering dibicarakan kepada sesama karyawan yang menjadikan hal tersebut menjadi penting dan dijadikan salah satu alat pemenuhan kepuasan. Sebagai contoh apabila banyak karyawan membicarakan gaji, maka gaji adalah salah satu penentu kepuasan kerja mereka.

2.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Rivai (2014:480) merupakan bagaimana orang melaksanakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

- 1) Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
- 2) Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (2014) mengemukakan bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2012:739) Indikator dalam Kepuasan Kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3) Gaji

Gaji merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dalam artian ada tidaknya keadilan dalam pemberian gaji tersebut. Gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai merupakan suatu indikator terhadap keyakinan seseorang pada besarnya upah yang harus diterima.

4) Teman Sekerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

5) Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

2.3 *Self Efficacy*

2.3.1 *Pengertian Self Efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Bandura (2012:221) merupakan keyakinan tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk melakukan perilaku yang dimaksud. Tanpa *self efficacy* orang bahkan enggan mencoba melakukan suatu perilaku. Menurut Bandura *self efficacy* menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas mempengaruhi perilaku kita dimasa depan. Konsep *self efficacy* berbeda dengan *locus of control* karena *self efficacy* merupakan keyakinan bahwa kita mampu melakukan suatu perilaku dengan baik sedangkan *locus of control* merupakan keyakinan mengenai kemampuan suatu tertentu mempengaruhi hasil akhir.

Menurut Baron dan Byrne (2014:412) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

2.3.2 Ciri-ciri *Self efficacy*

Menurut Robbins (2013) ciri-ciri orang memiliki *self efficacy* yang tinggi antara lain :

- a. Dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi (dapat mengatasi masalah dengan baik).
- b. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan (percaya bahwa dapat mengatasi masalah).
- c. Gigih dalam berusaha (semangat berusaha dalam mencapai sesuatu).
- d. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki (yakin bahwa individu tersebut memiliki kelebihan pada dirinya).
- e. Memiliki motivasi (memiliki dorongan yang kuat pada dirinya).
- f. Tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam (tetap dapat melakukan sesuatu meskipun situasi yang dihadapi sulit).

Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki *self efficacy* rendah antara lain :

- a. Mudah menyerah dan putus asa
- b. Ragu-ragu akan kemampuan dirinya
- c. Tidak gigih dalam berusaha
- d. Memiliki kepercayaan diri yang rendah

- e. Mudah terpengaruh oleh situasi

2.3.3 faktor-faktor yang Mempengaruhi *self efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) dapat meningkatkan prestasi dan kesejahteraan dalam berbagai cara. *Self efficacy* (efikasi diri) mempengaruhi orang untuk membuat pilihan-pilihan. Orang yang memiliki *self efficacy* (efikasi diri) cenderung memilih tugas-tugas atau kegiatan-kegiatan yang membuat mereka merasa kompeten dan percaya diri, dan sebaliknya akan menghindari kegiatan yang mereka anggap tidak dapat menyelesaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apapun faktor yang mempengaruhi sebuah perilaku, pada dasarnya berakar keyakinan bahwa mereka memiliki keyakinan untuk dapat mencapai target yang diharapkan (Hidaya, 2013:342).

Tinggi rendahnya *self efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Ini disebabkan adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (2012:332). Tingkat seseorang dipengaruhi oleh :

- a. Sifat dari tugas yang dihadapi individu.

Sifat tugas dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas yang relative mudah, maka semakin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya sehingga akan menurunkan *self efficacy* nya. Namun apabila seseorang tersebut mampu

menyelesaikan berbagai macam tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, maka individu akan menilai dirinya mempunyai kemampuan sehingga akan meningkatkan *self efficacy* nya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman sukses menghasilkan peningkatan *self efficacy* dan minat pada tugas.

- b. Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain. Semakin besar insentif atau *reward* yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi derajat *self efficacy* nya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bandura (2012:332) yang menyatakan bahwa salah satu factor yang dapat meningkatkan *self efficacy* merupakan *competence contingent incentive*, yaitu insentif atau *reward* yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas tertentu.
- c. Status atau peran individu dalam lingkungannya.
Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan mempunyai derajat control yang lebih besar pula sehingga memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi.
- d. Informasi tentang kemampuan diri.
Informasi yang disampaikan orang lain secara langsung bahwa seseorang mempunyai kemampuan tinggi, dapat menambah keyakinan diri seseorang sehingga mereka akan mengerjakan suatu tugas dengan sebaik mungkin. Namun apabila seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah maka akan menurunkan *self efficacy* sehingga kinerja yang ditampilkan rendah.

2.3.4 Indikator *Self efficacy*

Menurut Bandura (2014:46) keyakinan akan kemampuan diri individu dapat bervariasi pada masing-masing indikator.

1. *Level* atau *Magnitude*

Indikator ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkat laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength*

Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.

Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Indikator ini biasanya berkaitan langsung dengan indikator level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. *Generality*

Indikator ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah bahasa inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan oleh raga secara rutin, namun ia yakin akan kemampuannya mangurangi nafsu makan.

2.4 **Pelatihan**

2.4.1 **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis guna memenuhi kebutuhan perusahaan dalam segala bidang tugas yang diberikan.

Menurut Handoko (2013:5) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi

pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin.

Sedangkan menurut Fajar (2013:100) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Sutrisno (2012:109) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar.

Tujuan pelatihan dan antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan peningkatan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Menurut Mangkunegara (2013:52) secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik structural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan berdisiplin yang baik. Jadi tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum.

Melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkatkan dan memperkecil pemborosan biaya baik untuk kerusakan mesin ataupun kecelakaan kerja, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik.

2.3.2 Manfaat dan Prinsip – Prinsip Pelatihan

Pelatihan untuk hanya menekankan pada keterampilan teknis, pelatihan seperti ini sebenarnya sangat baik, sebab mengarahkan seseorang untuk benar-benar kompeten pada bidangnya. Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison (2010:98) sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kompetensi pelayan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya.
- 2) Mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
- 3) Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan energi dari kerjasama yang lebih baik.
- 4) Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.
- 5) Memperbaiki moral kerja karyawan.
- 6) Menentukan kekurangan-kekurangan.

- 7) Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.

Manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
- 2) Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok. Memiliki bakat sebagai pelengkap untuk karier internal maupu eksternal.

Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pengajar harus mampu memotivasi dan menyeberangkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitan respons yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (*shapping*) perilaku.

Menurut Mangkunegara (2013:440) sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan diatas maka program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan yang disyaratkan oleh pekerjaannya, yang bersifat searah, sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan.

2.4.3 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian (2011:197) berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

a. *Metode on the job training*, antara lain seperti :

1. Pelatihan dalam jabatan.
2. Rotasi pekerjaan.
3. Sistem magang.

b. *Metode off the job training*, antara lain seperti :

1. Sistem ceramah.
2. Pelatihan vestibule.
3. Role-playing.
4. Studi kasus.
5. Simulasi
6. Pelatihan lanoratorim.
7. Belajar sendiri.

2.3.4 Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu kepada peserta pelatihan.

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 instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan 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. Persosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan / *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.4.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *self confidence*, dan pendelegasian wewenang, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1

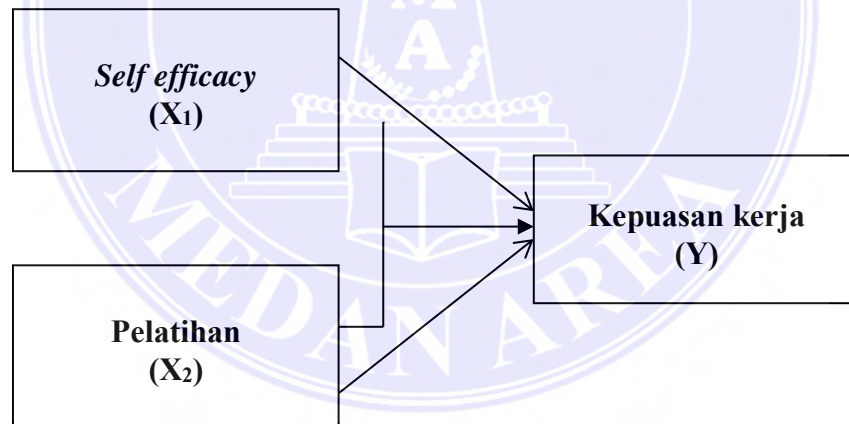
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Iwan Purba & Shely Monica Sianturi (2015)	Tinjauan pelaksanaa pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. (persero) Area Medan.	Hasil penelitian mengungkapkan, bahwa variabel independent pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.	Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan.
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 mengungkapkan bahwa variabel independent <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent karyawan pada PT. PLN (persero) Area Medan Suluttenggo	Secara parsial variabel <i>self efficacy</i> , <i>self Esteem</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan .
3.	Angelia Steelyasinta Pareraway, Christoffel Kojo & Ferdy Roring (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PT. (persero) Wilayah Suluttenggo.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel indepent Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.	Secara parsial variabel Lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan.

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:82) Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2016:63) Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara dari rumusan masalah penelitian yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Maka yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.
3. *Self efficacy* dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2014:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. PLN (persero) Area Medan Jalan Listrik No. 12 Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai sejak september 2019 sampai dengan selesai, yang dapat disajikan perincian waktu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2018-2019																				
		September				Oktober				November				Desember				Januari				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pembuatan dan seminar proposal																					
2	Pengumpulan data																					
3	Analisis data																					
4	Penyusunan skripsi																					
5	Seminar hasil																					
6	Pengajuan sidang meja hijau																					

sumber : penulis

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2014:19) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah, generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (persero) Area Medan yang berjumlah 65 orang.

Berdasarkan pengertian diatas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan

masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah bagian Sumber Daya Manusia pada PT. PLN. (PERSERO) AREA MEDAN berjumlah 65 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:23) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada bagian sumber daya manusia PT. PLN (persero) Area Medan. Menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan bagian sumber daya manusia PT. PLN (persero) Area Medan yang berjumlah 65 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti/menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	<i>Self efficacy</i> (X1)	Mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlu agar berhasil melaksanakan tugas dan konteks tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Level</i> atau <i>Magnitude</i>. 2. <i>Strength</i>. 3. <i>Generality</i>. 	L I K E R T
3.	Pelatihan (X2)	Serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. intruksi 2. peserta 3. materi 4. metode 5. tujuan 	L I K E R T
4.	Kepuasan Kerja (Y)	Sikap karyawan dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Atasan. 3. Gaji. 4. Teman Sekerja. Promosi. 	L I K E R T

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan (Questionnaire) yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang teliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian kepustakaan (*library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan yang meliputi literature, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan yang berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan yaitu dengan cara :

- a. Pengamatan (*Observation*) yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Wawancara (*Interview*) data-data yang diperoleh dengan melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.
- c. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi dan menggunakan skala likert, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurnya. Dikatakan konsistensi jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2015:78).

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:35) pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah, instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan

adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- b. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
- c. Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- d. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- e. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. <0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi, 2008:172).

3.6.3 Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Variabel Indepen (Kepuasan Kerja)

X₁ = Variabel Indepen (*Self Efficacy*)

X₂ = Variabel Indepen (Pelatihan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

2. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4 Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan

variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.
2. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (persero) Area Medan.
3. Variabel *Self Efficacy* dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (persero) Area Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai pada tabel *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar, 0698. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 69.9% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Self Efficacy* dan Pelatihan, sisanya 59.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat saran yang diberikan berkaitan dengan hasil pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

- a) Untuk Self Efficacy karyawan pada PT. PLN (persero) Area Medan penulis menyarankan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan yang di dasari oleh tata nilai perusahaan yang telah di tetapkan perusahaan pihak manajemen juga dapat meningkatkan sosialisasi kepada karyawan dalam bentuk pengarahan atau pelatihan untuk meningkatkan semangat kerja agar karyawan merasa tetap percaya diri pada kemampuannya yang dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan.
- b) Untuk Pelatihan pada PT. PLN (persero) Area Medan penulis menyarankan untuk lebih merancang tugas atau pekerjaan karyawan yang akan di pelatihan berdasarkan pekerjaan dengan baik, tentunya karyawan tidak merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c) Bagi Penelitian selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis permasalahan perusahaan lebih dalam lagi agar hasil yang di dapatkan juga maksimal dan dapat di pertanggung jawabkan.

2. Bagi perguruan tinggi di harapkan penelitian ini dapat menambahkan informasi dan dapat di jadikan referensi untuk penelitian yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Ampauleng. (2016). Analisis Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT.Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makasar. *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akutansi)*, 1907-5480.
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- FerdyRoring, C. K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 1828-1837.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujrati, D. (2004). *Basic Econometrics (Ekonometrika Dasar)*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Unggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Rtulangi*, 747-755.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.

M, Y. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Mangkunegara, P. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Rosda.

Narendara, G. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri Terhadap Keuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada. *Ilmu Manajemen* , Vol 5 No. 3.

Paulina Van Rate, L. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Service Training dan Pemberdayaan SDM Terhdap Keuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) CABANG MANADO. *Jurnal EMBA*, 321-330.

Putri, P. E. (2016). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Keuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Secretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7339-7369.

Ranchman, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Andi.

Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Robbins, P. S. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, P. S. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16* . Jakarta: Salemba Empat.

Sangadji, S. d. (2010). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Seputra, Y. E. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Silaen, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Situmeang, C., Napitupulu, E., & Siagian, S. (2017). *Interactive Learning Media Development in Capital Market Subject Using Macromedia Flash Integrated Home Online Trading System (HOTS)*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 451-455.

Sudarmanto, R. G. (2005). *Analisis Regresi Linera Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2013). *Metode Bisnis*. Bnadung: Aldabeta.

Sulistiyani, R. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Knsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PY RajaGrafindo Persada.



KUESIONER

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, Saya sangat mengharapkan kerjasamanya untuk mengisi kuesioner ini dengan benar. Kuesioner ini hanya digunakan dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama :
2. JenisKelamin : 1). Pria 2). Wanita
3. Usia : 1). 20-30 2). 31-40 3). 41-50
4. Pendidikan : 1). SMA 2). D3 3). S1 4). S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

KETERANGAN :

- SS = SangatSetuju (5)
- S = Setuju (4)
- KS = KurangSetuju (3)
- TS = TidakSetuju (2)
- STS = SangatTidakSetuju (1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. SELF EFFICACY (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Level atau Magnitude						
1.	Karyawan mampu menyelesaikan kesulitan diperusahaan.					
2.	karyawan memiliki keyakinan atas kemampuannya saat menyelesaikan masalah.					
Strength						
1.	karyawan memiliki tingkat kekuatan dan pengharapan mengenai kemampuannya.					
2.	Karyawan tidak mudah di goyahkan serta memilki pengalaman yang mendukung.					
Generality						
1.	Karyawan mampu melakukan aktivitas secara bersama-sama diperusahaan.					
2.	Karyawan memilki kemampuan memilki kemampuan pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu.					

2. PELATIHAN (X2)

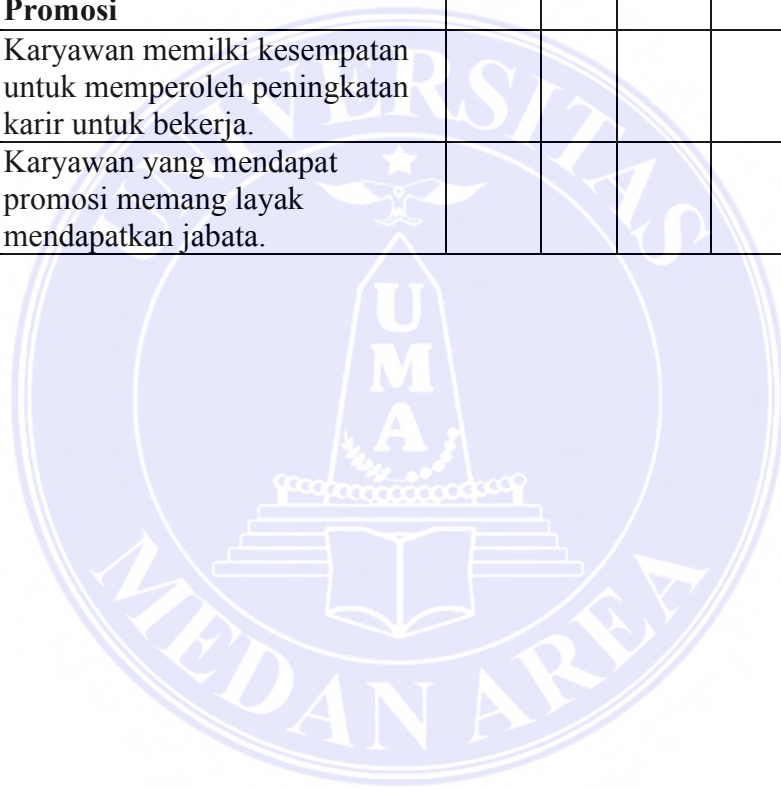
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan seperti, pendidikan, penguasaan materi.					
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik seperti, pendidikan, penguasaan materi.					
Peserta						
1.	Karyawan semangat mengikuti seleksi dalam perusahaan.					
2.	Karyawan semangat mengikuti pelatihan.					
Materi						

1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan seperti, sesuai tujuan, sesuai komponen peserta dan penetapan sasaran.					
2.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami seperti, sesuai tujuan, sesuai komponen peserta dan penetapan sasaran.					
Metode						
1.	Karyawan merasa bahwa penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan.					
2.	Peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh strukur.					
Tujuan						
1.	Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
2.	Dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.					

3. KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Karyawan memiliki keahlian membutuhkan sesuai dengan pekerjaannya.					
2.	Karyawan memiliki keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.					
Atasan						
1.	Dapat merasakan bahwa pimpinan mereka mau menghargai pekerjaan mereka.					
2.	Karyawan dapat merasakan bahwa atasan mereka dapat dianggap sebagai teman					

	sekaligus atasan.					
	Gaji					
1.	Karyawan merasa diperlakukan secara adil sesuai gaji yang diberikan.					
2.	Karyawan merasa dihargai dengan pemberian gaji sesuai tanggal.					
	Teman Sekerja					
1.	Karyawan memiliki hubungan baik dengan pegawai lainnya.					
2.	Karyawan memiliki hubungan baik antara pegawai dengan atasannya.					
	Promosi					
1.	Karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir untuk bekerja.					
2.	Karyawan yang mendapat promosi memang layak mendapatkan jabata.					



Responden jawaban *Self Efficacy*

No. Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Total
1	3	2	3	3	4	4	19
2	3	2	3	3	4	3	18
3	3	2	3	4	4	4	20
4	5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	3	4	4	4	23
6	5	4	5	5	5	4	28
7	4	5	4	4	4	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	5	4	4	4	25
11	5	5	4	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	4	3	4	3	20
14	4	3	3	3	4	4	21
15	3	4	3	3	4	3	20
16	4	4	4	4	4	2	22
17	4	3	4	4	4	2	21
18	3	4	4	4	4	4	23
19	4	3	3	3	3	4	20
20	3	3	3	3	4	3	19
21	3	2	3	3	4	4	19
22	3	2	3	3	4	3	18
23	3	2	3	4	4	4	20
24	4	5	4	4	4	4	25
25	4	3	3	4	4	4	22
26	3	4	3	5	4	5	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	4	4	4	3	22
29	3	4	4	4	4	4	23
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	3	5	4	5	25
32	5	4	5	5	5	5	29
33	4	5	4	5	4	5	27
34	4	4	4	5	4	5	26
35	4	4	4	5	5	4	26
36	4	4	3	4	4	4	23
37	3	3	4	4	4	4	22
38	3	4	3	4	4	4	22
39	3	3	3	4	3	4	20
40	4	4	3	3	4	3	21
41	4	3	4	3	4	4	22
42	3	3	4	3	3	4	20
43	4	4	4	3	3	3	21
44	3	4	3	3	3	3	19
45	4	3	3	2	3	3	18
46	3	3	3	4	4	4	21
47	4	3	3	4	4	4	22
48	3	4	3	3	4	3	20
49	4	4	4	3	4	4	23
50	4	4	4	3	4	3	22
51	4	4	4	3	4	4	23
52	5	5	3	3	4	3	23
53	3	3	3	4	4	4	21
54	5	5	5	4	4	4	27
55	4	4	3	4	4	4	23
56	4	4	5	5	5	4	27
57	5	5	5	4	4	4	27
58	4	4	5	4	4	4	25
59	5	5	4	5	5	5	29
60	4	4	4	4	4	4	24
61	3	3	4	4	4	4	22
62	2	2	2	4	4	4	18
63	4	4	4	3	4	3	22
64	5	4	5	3	4	4	25
65	4	3	4	3	4	3	21

Responden Jawaban Pelatihan

No. Responden	Pelatihan										Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	30
3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
6	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
7	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
8	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
9	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
10	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
13	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	41
14	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	39
15	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	39
16	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
20	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
21	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
22	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	30
23	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	33
24	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
25	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
26	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	38
27	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	41
28	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	42
29	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	42
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
33	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
35	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
38	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
39	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
40	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	37
41	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
42	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
43	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	33
44	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	30
45	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
46	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	40
47	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	40
48	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	40
49	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	42
50	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
51	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	44
52	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	47
53	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	38
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
55	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	41
56	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	39
57	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	40
58	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
59	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39
62	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
65	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36

No. Responden	Kepuasan Kerja										Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28
2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	26
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	25
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	44
6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
7	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
10	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
11	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
13	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39
14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	37
20	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
21	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	34
22	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	33
23	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	30
24	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	39
25	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
26	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
31	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	42
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
33	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
35	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	44
36	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	43
37	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	41
38	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	40
39	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	36
40	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
42	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
43	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
44	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
45	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
48	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
52	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	44
53	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	37
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
55	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	43

56	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
57	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
58	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47



Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Efficacy*

Correlations

		pmse_1	pmse_2	pmse_3	pmse_4	pmse_5	pmse_6	tpmse
pmse_1	Pearson Correlation	1	.690**	.651**	.282*	.391**	.222	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.023	.001	.075	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
pmse_2	Pearson Correlation	.690**	1	.557**	.386**	.287*	.279*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.020	.025	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
pmse_3	Pearson Correlation	.651**	.557**	1	.355**	.425**	.218	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.081	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
pmse_4	Pearson Correlation	.282*	.386**	.355**	1	.625**	.657**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.004		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
pmse_5	Pearson Correlation	.391**	.287*	.425**	.625**	1	.369**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.000	.000		.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
pmse_6	Pearson Correlation	.222	.279*	.218	.657**	.369**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.075	.025	.081	.000	.003		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
tpmse	Pearson Correlation	.768**	.783**	.755**	.739**	.656**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan

Correlations

	pmp_1	pmp_2	pmp_3	pmp_4	pmp_5	pmp_6	pmp_7	pmp_8	pmp_9	pmp_10	tpmp
Pe ar so n	1	.690**	.651**	.489**	.631**	.197	.174	.242	.248*	.315*	.681**
Correlation		.000	.000	.000	.000	.115	.165	.052	.047	.011	.000
pmp_1 Sig. (2-tailed)	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
N	.690**	1	.557**	.582**	.681**	.289*	.329**	.315*	.319**	.356**	.754**
Pe ar so n	.000		.000	.000	.000	.019	.007	.011	.010	.004	.000
Correlation	.651**	.557**	1	.632**	.590**	.177	.114	.158	.197	.156	.623**
pmp_2 Sig. (2-tailed)	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
N	.000	.000		.000	.000	.157	.364	.208	.116	.213	.000
Pe ar so n	.489**	.582**	.632**	1	.722**	.191	.164	.174	.266*	.311*	.661**
Correlation	.000	.000	.000		.000	.126	.191	.165	.032	.012	.000
pmp_3 Sig. (2-tailed)	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
N	.631**	.681**	.590**	.722**	1	.167	.213	.206	.247*	.301*	.705**
Pe ar so n	.000	.000	.000	.000		.184	.088	.100	.047	.015	.000
Correlation	.651**	.681**	.590**	.722**	1	.167	.213	.206	.247*	.301*	.705**
pmp_4 Sig. (2-tailed)	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
N	.197	.289*	.177	.191	.167	1	.701**	.734**	.858**	.654**	.687**
Pe ar so n	.115	.019	.157	.126	.184		.000	.000	.000	.000	.000
Correlation	.174	.329**	.114	.164	.213	.701**	1	.583**	.745**	.777**	.662**
pmp_5 Sig. (2-tailed)	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
N	.165	.007	.364	.191	.088	.000		.000	.000	.000	.000
Pe ar so n	.242	.315*	.158	.174	.206	.734**	.583**	1	.860**	.721**	.694**
Correlation	.052	.011	.208	.165	.100	.000	.000		.000	.000	.000
pmp_6 Sig. (2-tailed)	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
N	.248*	.319**	.197	.266*	.247*	.858**	.745**	.860**	1	.844**	.775**
Pe ar so n	.047	.010	.116	.032	.047	.000	.000	.000		.000	.000
Correlation	.651**	.681**	.590**	.722**	.590**	.177	.114	.158	.197	.156	.623**
pmp_7 Sig. (2-tailed)	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
N											
Pe ar so n											

Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan

n
Correlation
pmp_8
Sig. (2-tailed)
N
Pe
ar
so
n
Correlation
pmp_9
Sig. (2-tailed)
N



pmp_10	Pearson Correlation	.315*	.356**	.156	.311*	.301*	.654**	.777**	.721**	.844**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.213	.012	.015	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
tpmp	Pearson Correlation	.681**	.754**	.623**	.661**	.705**	.687**	.662**	.694**	.775**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Correlations

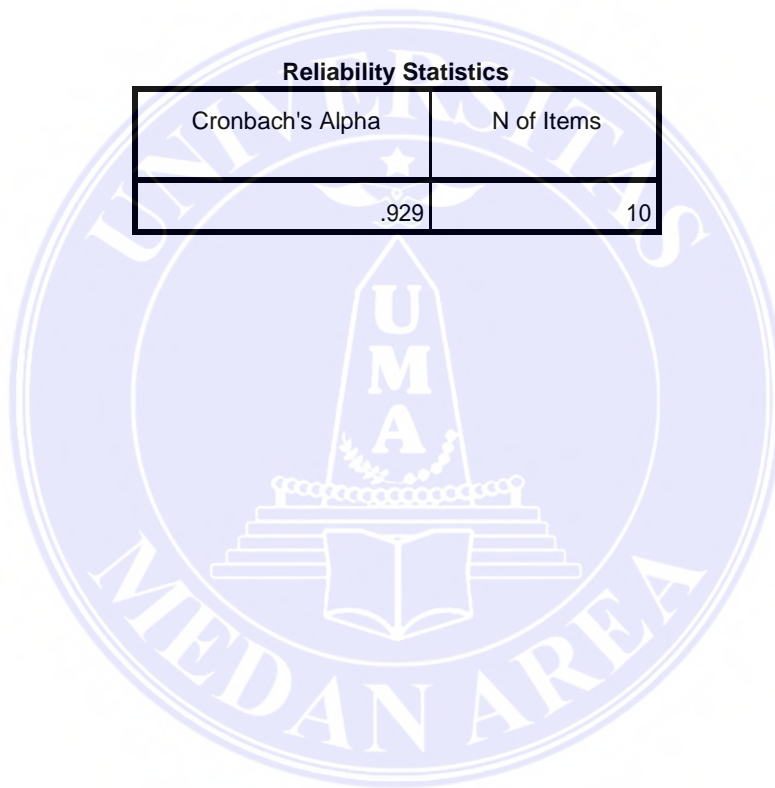
		pmkk_1	pmkk_2	pmkk_3	pmkk_4	pmkk_5	pmkk_6	pmkk_7	pmkk_8	pmkk_9	pmkk_10	tpmkk
1	Pearson Correlation	1	.690**	.651**	.489**	.631**	.433**	.338**	.368**	.477**	.384**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.003	.000	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
2	Pearson Correlation	.690**	1	.557**	.582**	.681**	.566**	.383**	.548**	.549**	.384**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
3	Pearson Correlation	.651**	.557**	1	.632**	.590**	.436**	.428**	.431**	.539**	.523**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
4	Pearson Correlation	.489**	.582**	.632**	1	.722**	.484**	.342**	.586**	.544**	.462**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
5	Pearson Correlation	.631**	.681**	.590**	.722**	1	.591**	.515**	.603**	.654**	.563**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
6	Pearson Correlation	.433**	.566**	.436**	.484**	.591**	1	.701**	.734**	.858**	.654**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
7	Pearson Correlation	.338**	.383**	.428**	.342**	.515**	.701**	1	.583**	.745**	.777**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
8	Pearson Correlation	.368**	.548**	.431**	.586**	.603**	.734**	.583**	1	.860**	.721**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
9	Pearson Correlation	.477**	.549**	.539**	.544**	.654**	.858**	.745**	.860**	1	.844**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
pmkk_10	Pearson Correlation	.384**	.384**	.523**	.462**	.563**	.654**	.777**	.721**	.844**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
tpmkk	Pearson Correlation	.707**	.773**	.741**	.747**	.844**	.815**	.726**	.813**	.893**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10



**Frekuensi Jawaban
Responden *Self Efficacy***

pmse_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Valid kurang setuju	21	32.3	32.3	33.8
Valid setuju	32	49.2	49.2	83.1
Valid sangat setuju	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

pmse_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	7	10.8	10.8	10.8
Valid kurang setuju	17	26.2	26.2	36.9
Valid setuju	30	46.2	46.2	83.1
Valid sangat setuju	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

pmse_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Valid kurang setuju	26	40.0	40.0	41.5
Valid setuju	27	41.5	41.5	83.1
Valid sangat setuju	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

pmse_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5
	kyrang setuju	22	33.8	35.4
	setuju	31	47.7	83.1
	sangat setuju	11	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmse_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kyrang setuju	6	9.2	9.2
	setuju	52	80.0	89.2
	sangat setuju	7	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmse_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.1	3.1
	kyrang setuju	15	23.1	26.2
	setuju	40	61.5	87.7
	sangat setuju	8	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0

Frekuensi Jawaban Responden Pelatihan

pmp_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5
	kurang setuju	21	32.3	33.8
	Setuju	32	49.2	83.1
	sangat setuju	11	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	10.8	10.8
	kurang setuju	17	26.2	36.9
	Setuju	30	46.2	83.1
	sangat setuju	11	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5
	kurang setuju	26	40.0	41.5
	Setuju	27	41.5	83.1
	sangat setuju	11	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	20	30.8	30.8
	Setuju	35	53.8	84.6
	sangat setuju	10	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.2	6.2
	kurang setuju	17	26.2	32.3
	Setuju	28	43.1	75.4
	sangat setuju	16	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5
	kurang setuju	3	4.6	6.2
	setuju	35	53.8	60.0
	sangat setuju	26	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.1	3.1
	kurang setuju	13	20.0	23.1
	setuju	42	64.6	87.7
	sangat setuju	8	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	12.3	12.3
	setuju	29	44.6	56.9
	sangat setuju	28	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	4.6	4.6
	kurang setuju	12	18.5	23.1
	setuju	28	43.1	66.2
	sangat setuju	22	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmp_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	15	23.1	23.1
	setuju	40	61.5	84.6
	sangat setuju	10	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0

Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja

pmkk_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5
	kurang setuju	21	32.3	33.8
	setuju	32	49.2	83.1
	sangat setuju	11	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	10.8	10.8
	kurang setuju	17	26.2	36.9
	setuju	30	46.2	83.1
	sangat setuju	11	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5
	kurang setuju	26	40.0	41.5
	setuju	27	41.5	83.1
	sangat setuju	11	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	20	30.8	30.8
	setuju	35	53.8	84.6
	sangat setuju	10	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.2	6.2
	kurang setuju	17	26.2	32.3
	setuju	28	43.1	75.4
	sangat setuju	16	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5
	kurang setuju	3	4.6	6.2
	setuju	35	53.8	60.0
	sangat setuju	26	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.1	3.1
	kurang setuju	13	20.0	23.1
	setuju	42	64.6	87.7
	sangat setuju	8	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	12.3	12.3
	setuju	29	44.6	56.9
	sangat setuju	28	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_9

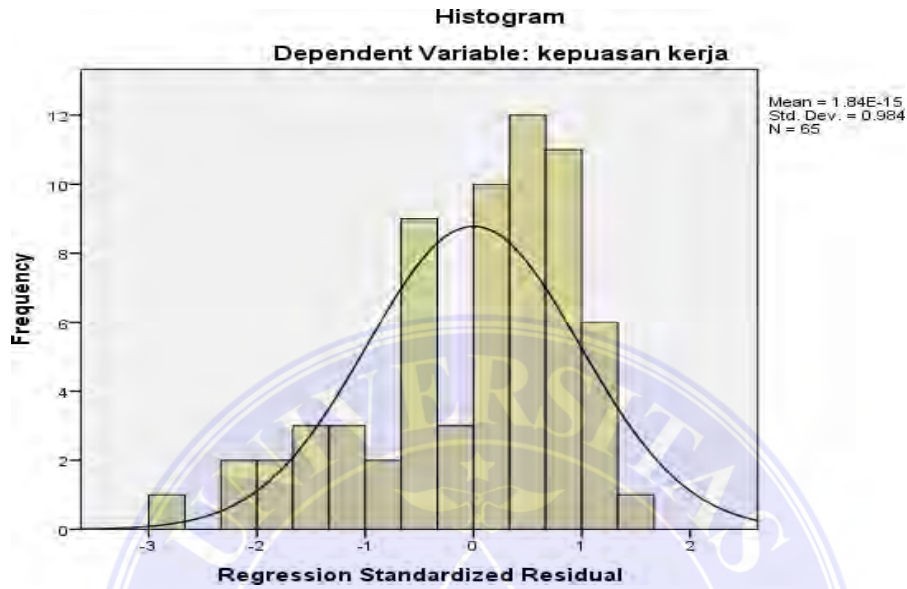
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	4.6	4.6
	kurang setuju	12	18.5	23.1
	setuju	28	43.1	66.2
	sangat setuju	22	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0

pmkk_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	15	23.1	23.1
	setuju	40	61.5	84.6
	sangat setuju	10	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0

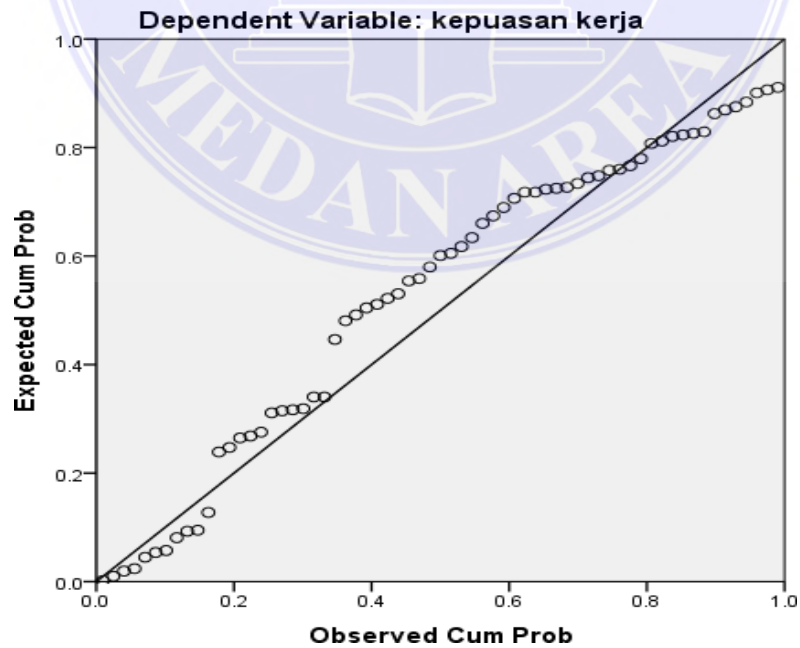
Uji Asumsi Klasik

Histogram



Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Kolomogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12783092
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.086
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.248

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

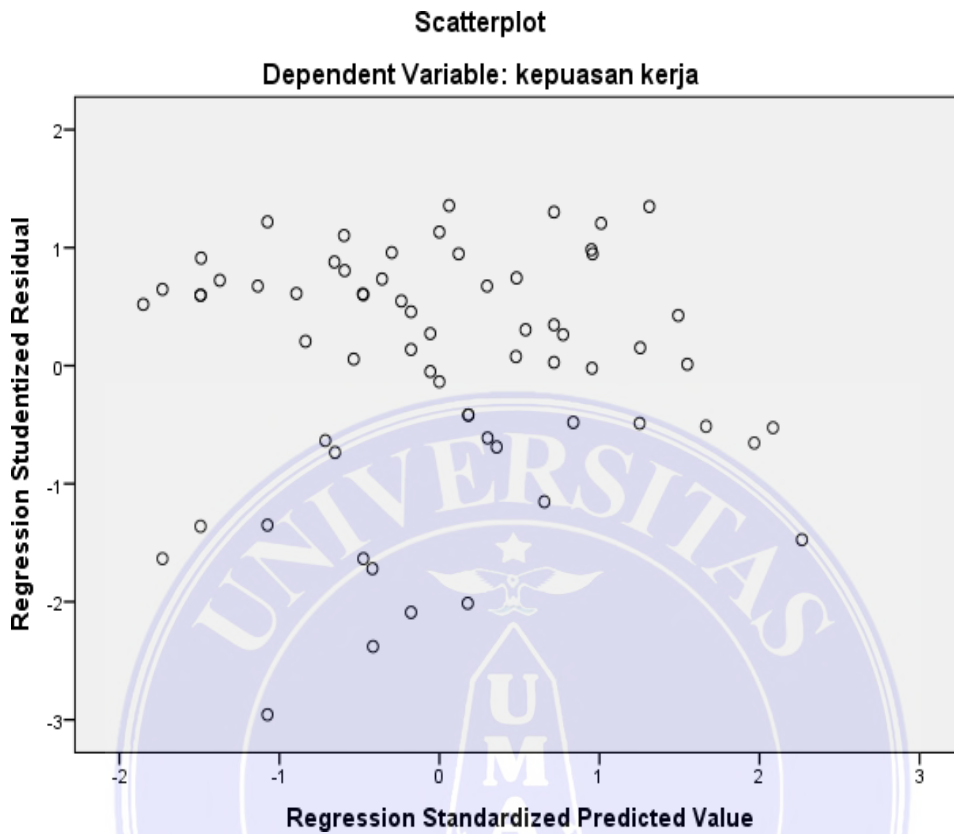
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.428	3.173		.450	.654		
1 self efficacy	1.155	.225	.614	5.140	.000	.331	3.022
pelatihan	.293	.134	.261	2.188	.032	.331	3.022

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Uji Kolomogorov-Smirnov



Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.428	3.173		.450	.654
	self efficacy	1.155	.225	.614	5.140	.000
	Pelatihan	.293	.134	.261	2.188	.032

a. Dependent Variable: kepuasan kerja