

## **Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar**

**Ampauleng**

(Dosen Tetap STIEM Bongaya)

**Abstrak.** Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sehingga pelatihan dan pemberdayaan karyawan merupakan hal yang harus menjadi perhatian dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan, berdasarkan hasil Uji t pelatihan didapatkan Variabel Pelatihan dengan  $t_{hitung} (2,851) > t_{tabel} (2,048)$  bahwa variabel Independent Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent kepuasan kerja (Y).

Begitupula dengan Dari hasil Uji t pemberdayaan didapatkan  $t_{hitung} (0,815) < t_{tabel} (2,048)$  bahwa pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

**Kata Kunci : Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan kerja**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008 : 11), bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Siagian (1988,175).

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

merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilanKeputusan.

Perusahaan mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan atau harapan perusahaan.

Maka untuk mencapai hal tersebut maka karyawan juga memerlukan *feedback* agar kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan karyawan membawa efek positif terhadap perusahaan. Untuk melihat tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan bisa dilihat melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerjadinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Hasibuan (2006:202). maka sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan dan pemberdayaan yang wajib diikuti oleh semua tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan.

Pelatihan dan pemberdayaan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Pada hakikatnya merupakan usaha pengembangan kemampuan karyawan, sehingga kegiatan tersebut harus mendapat dukungan penuh serta peran aktif dari karyawan itu sendiri. Pelatihan dan pemberdayaan merupakan suatu proses singkat atau jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas.

Hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan erat antara pelatihan dan pemberdayaan dengan kepuasan kerja dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fernando Stfanus Lodjo (2013) yaitu pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis baik secara simultan dan parsial pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar?
3. Apakah pelatihan dan pemberdayaan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Tinjauan Teoritis**

##### **1. Pengertian sumber daya manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (M.T.E. Hariandja, 2002)

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat (Tulus (1992) dalam Suharyanto dan Hadna (2005 : 13)

Dari seluruh definisi serta pemahaman yang telah dilampirkan, penulis dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman pribadi tentang manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

## **2. Pelatihan**

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan bahkan berkembang. Pelatihan yang baik kan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. menurut siagian ( dalam lodjo, 2013) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

### **Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pelatihan**

Mondy (2008: 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

- 1) Dukungan Manajemen Puncak  
Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik,
- 2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis  
Keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan.
- 3) Kemajuan Teknologi  
Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi jalannya fungsi-fungsi bisnis.
- 4) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

#### 5) Gaya Belajar

Beberapa contoh gaya belajar sebagai berikut:

- a) Para pembelajar mengalami kemajuan dalam suatu bidang pembelajaran hanya sepanjang mereka membutuhkannya guna mencapai tujuan-tujuan mereka.
- b) Waktu terbaik untuk belajar adalah ketika pembelajaran ada gunanya. *Just-in-time training* adalah pelatihan yang diberikan kapanpun dan di manapun pelatihan tersebut dibutuhkan.
- c) Bergantung pada jenis pelatihan, mungkin merupakan langkah bijaksana untuk member jeda di antara sesi-sesi pelatihan.

#### **Metode – Metode Pelatihan**

Metode-metode pelatihan menurut Dessler (2008) meliputi *on-the-job training*, magang, belajar informal, pelatihan instruksi pekerjaan, program belajar perangkat audiovisual, pelatihan tersimulasi, pelatihan dengan menggunakan computer, sistem elektronik pendukung prestasi, dan pelatihan jarak jauh dan menggunakan internet. Sedangkan menurut Mondy (2008) metode-metode pelatihan terdiri dari; Arahan Instruktur, Studi Kasus, Pemodelan Perilaku, Permainan Peran, Permainan Bisnis, dan *In-Basket Training*, *On-The-Job Training*, Rotasi Pekerjaan, Magang, Pelatihan Pemula, serta Pelatihan pemula (*apprenticeship training*)

#### **Ukuran-ukuran untuk Mengevaluasi Pelatihan**

Model Kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan digunakan secara luas dalam lingkungan pembelajaran (Mondy, 2010: 231). Level-level dalam model ini terdiri atas; Opini Peserta, Tingkat Pembelajaran, Perubahan Perilaku, dan Pencapaian Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

##### **a. Indikator Pengukuran Pelatihan**

Indikator Pelatihan Kerja Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2006:46), diantaranya:

1. Instruktur  
Diukur dengan kualifikasi, kompetensi, dan pendidikan.
2. Peserta  
Diukur dengan kualifikasi yang sesuai dan semangat yang tinggi
3. Materi  
Diukur dengan materi atau kurikulum
4. Metode Metode  
Diukur dengan Kesesuaian materi dan Komponen peserta pelatihan
5. Tujuan  
Diukue dengan penyusunan rencana aksi (action play), penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan
6. Sasaran  
Diukur dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

### **3. Pemberdayaan Karyawan.**

Luthans (dalam Lodjo, 2013) mengemukakan bahwa Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Karyawan diberikan tanggungjawab dan wewenang untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan semua pengembangan produk.

Terdapat dua karakteristik pemberdayaan yaitu karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai kreativitas dan inovasi mereka.

#### **Tujuan Pemberdayaan Karyawan**

Tujuan pemberdayaan untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Selain itu, pemberdayaan karyawan adalah juga untuk menambah motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efisien dan efisien.

#### **Komponen Pemberdayaan Karyawan**

Komponen pemberdayaan terdiri dari :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Rencana pemberdayaan
- 3) Strategi retensi
- 4) Strategi fleksibilitas

#### **Manfaat Pemberdayaan Karyawan**

Ada beberapa hal yang bisa didapatkan dari pemberdayaan :

- a) mampu memotivasi dirinya sendiri
- b) menyediakan pengertian dan keahlian yang lebih dan partisipasi ini akan membuat lebih berkomitmen untuk melakukan yang terbaik
- c) percaya mampu mengerjakan pekerjaan
- d) menunjukan inisiatif yang lebih dan ketekunan dalam mengejar tujuan organisasi
- e) mempunyai otonomi dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang bermakna yang dapat berdampak pada organisasi
- f) produktif dan menghasilkan pelayanan konsumen yang lebih baik
- g) lebih puas dan efikasi diri meningkat
- h) mengambil tanggung jawab untuk bertindak
- i) berusaha memecahkan masalah dan tidak menyalah-nyalahkan
- j) mempunyai perasaan memiliki dan merasa sebagai bagian dari tim
- k) menggunakan talenta dan kecakapan sepenuhnya
- l) mempunyai otoritas untuk mencoba ide baru dan membuat keputusan yang menghasilkan sebuah cara baru untuk melakukan banyak hal

- m) memerlukan pengawasan yang sedikit karena mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan
- n) mempunyai pilihan pada bagaimana dan kapan menyelesaikan tugas
- o) mengambil resiko, berani mengungkapkan sudut pandang dan bekerja bersama dengan kompak

**Organisasi yang karyawannya berdaya :**

- a) lebih fleksibel dan responsif
- b) keputusan penting dapat dibuat di semua level organisasi
- c) komitmen untuk bekerja adalah “kesepakatan menang menang”
- d) tingkat kepercayaan, produksi, kualitas pelayanan dan efisiensi naik
- e) hasil organisasionalnya positif
- f) mencapai kemajuan.
- g) sukses di dalam sistem ekonomi baru berbasis pengetahuan

**Indikator Pengukuran Pemberdayaan Karyawan**

Syarafat Khan yang dikutip oleh Wahibur Rokhman (2003:123) membuat model pembayaran sebagai berikut :

1. **Desire** yaitu adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.
2. **Confident** yaitu Menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
3. **Credibility** yaitu Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat.
4. **Accountability** yaitu Pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
5. **Communication** yaitu Komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

**4. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010:501)

**a. Teori-Teori Kepuasan.**

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *distsatisfies* (Hasibuan, 2005:275)

2. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang ditawarkan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

3. Teori Keadilan (*Equiry theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equiry*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

### **Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Pendapat dari Giliner (dalam Hasibuan, 1994;114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja sebagai berikut :

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan Manajemen
- 5) Pengawasan (*Supervise*)
- 6) Faktor interistik dari pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 9) Komunikasi
- 10) Fasilitas

### **Tujuan kepuasan**

Menurut Kuswadi (2004;55) tujuan kepuasan karyawan adalah :

- 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya.
- 2) Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap perusahaan sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingan dengan karyawan lain.
- 3) Mengetahui atribut yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.
- 4) Apabila memungkinkan perusahaan dapat membandingkan dengan indeks milik perusahaan saingan atau perusahaan lainnya.

### **Indikator Pengukuran kepuasan kerja**

Menurut Anwar Prabu M (2005;117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel sebagai berikut :

- 1) *Turn Over*(tingkat keluar masuk karyawan)
- 2) Tingkat Ketidakhadiran (*absent*) Kerja
- 3) Umur
- 4) Tingkat Pekerjaan
- 5) Ukuran Organisasi Perusahaan

### **Penelitian Terdahulu**

Fernando Stefanus Lodjo (2013), mengungkapkan Pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan signifikan Terhadap kepuasan kerja. Namun Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja.

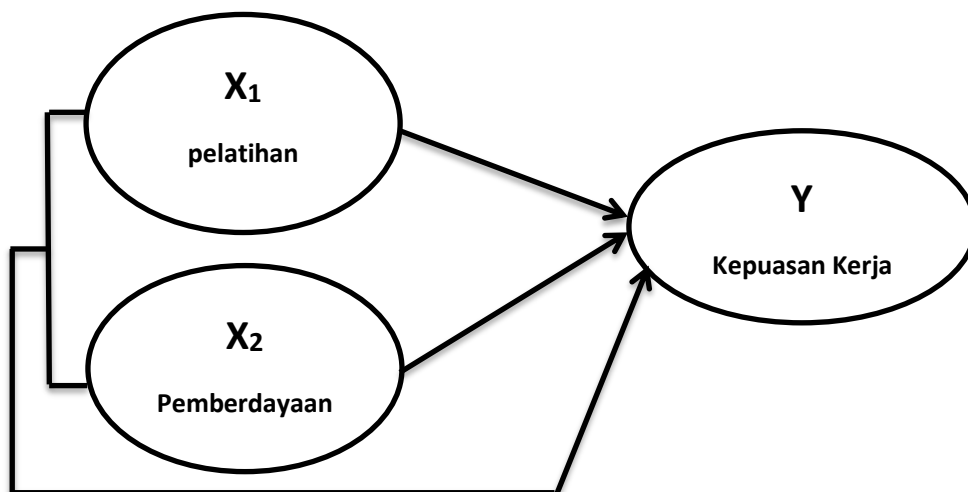
Sedangkan Ni Made EkaSrinadi dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013), pemberdayaan, *self efficacy* dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Sementara Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, and Hamidah Nayati Utami (2013). Pelatihan dan kompensasi Berpengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerjakaryawan di Lingkungan kerja

### **Kerangka Konsep**

Penelitian ini menggunakan 3 buah variabel yaitu pelatihan dan pemberdayaan sebagai variabel independen, dan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Model yang dibangun dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Gambar berikut :

**Gambar 2.1. Kerangka Konsep**



Kerangka konseptual yang ditunjukkan pada Gambar disusun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando Stefanus Lodjo (2013) yaitu pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis baik secara simultan dan parsial pengaruh pelatiha, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan dengan penggunaan alat-alat kualitatif yang kemudian di kuantitatifkan dengan logika deduktif, dalam menginterpretasikan suatu fenomena secara objektif. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner dan dikombinasikan dengan statistik dan pengujian hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanasi

#### **Populasi Dan Sampel**

1. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga berjumlah 109 orang.
2. Sampel. Metode yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. sample yang digunakan sebanyak 52 orang.

#### **Metode pengumpulan data**



### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan adalah Data Primer dan data Sekunder

### 2. Sumber data

Data Primer, diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan dan literatur yang terkait dengan peneltiian

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan melakukan Observasi, Wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner dan Dokumentasi

### Definisi Operasional Dan Pengukuran Variable

1. Pelatihan sebagai variable independen (X1) adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Diukur dengan menggunakan indikator Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, dan Sasaran
2. Pemberdayaan Sebagai variabel independen (X2) adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tetentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Diukur dengan menggunakan indikator Desire (keinginan), Confident (penghargaan), Credibility (kredibilitas), Accountability (tanggung jawab), Communication (komunikasi)
3. Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi terhadap kinerja suatu barang atau jasa dan harapan-harapannya. Diukur dengan menggunakan indikator Turn over, Tingkat ketidakhadiran (absent) kerja, Umur, Tingkat pekerjaan, Ukuran organisasi perusahaan

### Metode Analisis

Dalam penelitian ini, karena jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, maka analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantitatifkan data-data penelitian ke dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan skala likert 5 poin (5-point *likert scale*) yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor untuk variable X1 dan X2 yaitu pelatihan dan pemberdayaan. Skor ini digolongkan dalam lima tingkatan yaitu:

Sangat Setuju	(SS)	=	5
Setuju	(S)	=	4
Cukup	(C)	=	3
Tidak Setuju	(TS)	=	2
Sangat Tidak Setuju (STS)		=	1

### Hasil dan Pembahasan

#### 1. Identitas Responden

- a. Responden berdasarkan jabatan

Tabel 4.1. Responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Promotor	18	60%
Team Leader	2	7%
Helper	3	10%
Asisten Promotion	6	20%
Marketing Trainer	1	3%
Total	30	100%

Sumber : Data kuesioner diolah

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden berada pada jabatan Promotor yaitu sebesar 18 orang dengan persentase 60%, Asisten promotion 6 orang dengan presentase 20%, Helper 3 orang dengan presentase 10%, Team leader 2 orang dengan presentase 7% dan Marketing Trainer 1 orang dengan presentase 3%.

#### b. Responden berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	30	100%
Perempuan	0	0%

Sumber : Data kuesioner diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua responden adalah Pria yang berjumlah 30 orang atau sebesar 100%. Hal ini terjadi karena karakteristik pekerjaan banyak yang dilapangan, sehingga Pt. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar membutuhkan karyawan yang mampu bekerja di Lapangan, seperti melakukan penagihan penjualan produk, dll.

#### c. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	27	90%
31-40	2	7%
>40	1	3%

Sumber : Data kuesioner diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki usia 20-30 Tahun merupakan yang paling banyak yaitu 27 orang atau sebesar 90%, Dan yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 2 orang atau 7%. Yang berusia diatas 40 Tahun berjumlah 1 orang atau 17%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pt. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar bahwa pada usia 20-30 merupakan karyawan yang produktif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya

#### d. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	24	80%
S1	6	20%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat merupakan paling banyak yaitu 24 orang atau sebesar 80%, Dan yang berpendidikan S1 sebanyak 6 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar, cukup mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.

## 2. Deskripsi Data atas Variabel Penelitian

### a. Deskripsi Data terhadap Variabel Pelatihan (X1)

*Tanggapan responden terhadap variable pelatihan*

Tabel 4.5. Tanggapan responden terhadap variable pelatihan

Indikator Variabel	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)									
	SS (5)		S(4)		C(3)		TS(2)		STS (1)	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Instruktur X11	10	33,3	8	26,7	12	40	0	0	0	0
Peserta X12	10	33,3	15	50	2	6,7	3	10	0	0
Materi X13	5	16,7	14	46,7	11	36,7	0	0	0	0
Metode X14	9	30	15	50	5	16,7	1	3,3	0	0
Tujuan X15	3	10	13	43,3	10	33,3	3	10	1	3,3
Saran X16	8	26,7	18	60	2	6,7	2	6,7	0	0

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap indikator instruktur didominasi oleh jawaban cukup dengan persentase 40% hal ini menunjukkan bahwa responden cukup atau masih netral bahwa kualitas pengajar dalam pelatihan menentukan tingkat kemampuan (skill) karyawan yang dilatih, untuk indikator peserta

karyawan juga didominasi pada pilihan setuju dengan persentase 50% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap kualitas karyawan yang mengikuti pelatihan menentukan keberhasilan pelatihan tersebut.

Indikator Materi juga didominasi pada tanggapan setuju dengan persentase 46,7% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa isi materi dalam pelatihan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, indikator Metode juga didominasi pada tanggapan setuju dengan presentase 50% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa penentuan metode pelatihan dipengaruhi oleh kebutuhan dan target pekerjaannya, indikator tujuan juga didominasi pada tanggapan rsetuju dengan presentase 43,3% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa kebutuhan karyawan akan peningkatan kemampuan ditentukan oleh semakin tingginya target yang harus dicapai perusahaan, sedangkan indikator sasaran juga didominasi pada tanggapan rsetuju dengan presentase 60% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pelatihan dilakukan karna ada target kerja yang ingin dicapai.

**b. Deskripsi Data terhadap Variabel Pemberdayaan (X2)**

*Tanggapan responden terhadap variable pemberdayaan*

**Tabel 4.6. Tanggapan responden terhadap variable pemberdayaan**

IndikatorVariabel	FrekuensiJawabanResponden (f) &Presentase (%)									
	SS (5)		S(4)		C(3)		TS(2)		STS (1)	
Desire (keinginan) X21	4	13,3	11	36,7	7	23,3	8	27	0	0
Credibility (kredibilitas) X22	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0
Accountability (Tanggungjawab) X23	15	50	13	43,3	0	0	2	6,7	0	0
Communication (Komunikasi) X24	11	36,7	11	36,7	8	26,7	0	0	0	0
Confident (Penghargaan) X25	11	36,7	11	36,7	8	26,7	0	0	0	0

*Sumber : Data diolah 2016*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap indikator Desire (keinginan) didominasi oleh jawaban setuju dengan persentase 36,7% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pemberian wewenang dan tanggung jawab atas permintaan karyawan terhadap perusahaan, untuk indikator credibility (kredibilitas) karyawan juga didominasi pada pilihan setuju dengan persentase 60% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pemberian wewenang kepada karyawan karna karyawan tersebut dapat dipercaya oleh pimpinan atau manajer.

Indikator Accountability(Tanggung jawab) didominasi pada tanggapan sangat setuju dengan persentase 50% hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa pemberian tanggung jawab dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, indikator Communication (komunikasi) juga didominasi pada tanggapan sangat setuju dan setuju dengan presentase masing masing tanggapan 36,7% hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dan setuju bahwa hubungan yang baik terhadap individu pada suatu perusahaan dapat membantu dalam pekerjaannya, sedangkan indikator confident (penghargaan) didominasi pada tanggapan sangat setuju dan setuju dengan presentase masing masing tanggapan 36,7% hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dan setuju bahwa pencapaian kinerja yang tinggi akan mendapat perhatian dari perusahaan.

**c. Deskripsi Data terhadap Variabel Kepuasan kerja (Y)**

*Tanggapan responden terhadap variable Kepuasan Kerja*

**Tabel 4.7. Tanggapan responden terhadap variable Kepuasan Kerja**

Indikator Variabel	Frekuensi Jawaban Responden & Presentase (%) (f)									
	SS (5)		S(4)		C(3)		TS(2)		STS (1)	
Turn Over (tingkat keluarnya karyawan) Y1	21	70	7	23,3	1	3,3	1	3,3	0	0
Tingkat ketidakhadiran (Absent kerja) Y2	11	36,7	13	43,3	2	6,7	4	13,3	0	0
Umur Y3	4	13,3	6	20	6	20	13	43,3	1	3,3
Tingkat pekerjaan Y4	3	10	21	70	3	10	3	10	0	0

Ukuran perusahaan Y5	organisasi	1	40	9	30	6	20	3	10	0	0
		2									

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap indikator Turn Over (tingkat keluar masuknya karyawan) didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan persentase 70% hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan yang merasa puas akan bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja., untuk indikator Tingkat ketidakhadiran (Absent kerja) karyawan dominan pada pilihan setuju dengan persentase 43,3% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap tingkat kepuasan karyawan akan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan, indikator Umur didominasi pada tanggapan tidak setuju dengan persentase 43,3% hal ini menunjukkan bahwa responden tidak setuju bahwa tingkat usia karyawan mempengaruhi kualitas kerja karyawan

Indikator tingkat pekerjaan didominasi pada tanggapan setuju dengan persentase 70% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuannya, sedangkan indikator Ukuran organisasi perusahaan didominasi pada tanggapan sangat setuju persentase 40% hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa sistem manajemen perusahaan yang berjalan dengan baik dapat membantu karyawan dalam kesehariannya.

### 3. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Data

#### a. Uji validitas

**Tabel 4.8. Hasil uji validitas**

Variabel	Item	r hitung	r Tabel	Ket.
Pelatihan (X1)	X11	0,518	0,36	Valid
	X12	0,744	0,36	Valid
	X13	0,5	0,36	Valid
	X14	0,649	0,36	Valid
	X15	0,605	0,36	Valid
	X16	0,72	0,36	Valid
Pemberdayaan (X2)	X21	0,669	0,36	Valid
	X22	0,539	0,36	Valid
	X23	0,678	0,36	Valid
	X24	0,626	0,36	Valid
	X25	0,626	0,36	Valid
	Y11	0,659	0,36	Valid

Kepuasan Kerja (Y)	Y12	0,81	0,36	Valid
	Y13	0,639	0,36	Valid
	Y14	0,607	0,36	Valid
	Y15	0,592	0,36	Valid

Pada tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan telah memenuhi unsur validitas karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga instrumen dan data yang digunakan dapat dipakai pada analisis selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.9. Hasil ujireliabilitas**

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	Ket
Pelatihan (X1)	6	0,684	Reliabel
Pemberdayaan (X2)	5	0,705	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	5	0,664	Reliabel

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa semua instrumen Variabel yang diteliti sudah memenuhi unsur reliabilitas karena nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari  $>0,60$ .

#### 4. Hasil uji asumsi klasik

##### a. Uji multikolineritas

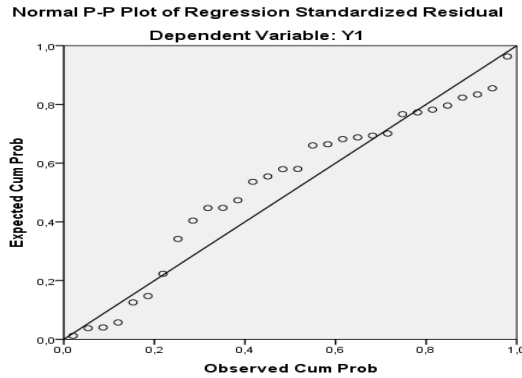
**Gambar 4.6. Hasil uji multikolineritas**

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
,518	,481	,464	,928	1,078
,267	,155	,133	,928	1,078

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dikatakan variabel independent yang diteliti tidak memiliki hubungan atau korelasi dengan variabel independent lainnya ini dapat dilihat dari nilai VIF yaitu 1,078 dari kedua Variabel.

**b. Hasil uji normalitas**  
**Gambar 4.7 Hasil uji normalitas**



Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena titik-titik mengikuti garis lurus diagonal.

**B. Pembahasan**

**1. Analisi data penelitian**

Analisis regresi linear berganda diperlukan untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

**Gambar 4.8 Hasil uji regresi berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	,926	1,019		,908
X1	,571	,200	,481	2,851
X2	,176	,216	,138	,815

a. Dependent Variable: Y1

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$$Y = 0,926 + 0,571X_1 + 0,176X_2$$

$b_0 = 0,926$  artinya jika tidak ada perubahan pada pelatihan dan pemberdayaan (variabel bebas), maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,926 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.

$b_1 = 0,571$  artinya setiap terjadinya peningkatan pelatihan pada perusahaan akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,571.

$b_2 = 0,176$  artinya setiap terjadinya peningkatan pemberdayaan akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,176.



Hasil analisis regresi linear berganda dari gambar 4.8 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien pelatihan yang bertanda positif, dan pemberdayaan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja.

**2. Hasil Pengujian Hipotesis**  
**a. Hasil Uji F (Simultan)**

Dalam uji ini koefisien regresi semua variabel independen di uji secara simultan (bersama-sama), sehingga bisa di ketahui apakah model regresi yang dihasilkan bisa digunakan untuk melakukan prediksi atau tidak. proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Nilai F hitung didapatkan dari hasil olah data menggunakan aplikasi SPSS 20 for windows dan untuk F tabel di cari menggunakan aplikasi Microsoft Excel dengan rumus FINV. Dan hasil penelitian dapat dilihat dari gambar berikut.

**Gambar 4.9**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,173	2	1,586	5,411	,011 <sup>b</sup>
	Residual	7,915	27	,293		
	Total	11,088	29			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari gambar 4.9 diatas dapat ditunjukkan nilai F hitung adalah 5,411 dan nilai F tabel yang didapatkan menggunakan rumus Excel adalah 3,354, dapat dikatakan nilai F hitung > F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent (Pelatihan dan Pemberdayaan) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja ).

**b. Hasil uji t (parsial)**

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri) terhadap variabel dependennya. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung yang didapatkan dari hasil olah data SPSS 20 dengan nilai t tabel yang didapatkan dari Microsoft Excel dengan menggunakan Rumus TINV. Tingkat signifikansi lebih < 0,05. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai

koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap dependennya sebagai mana terlihat pada gambar berikut.

**Gambar 4.10 Hasil uji t (parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,926	1,019		
	X1	,571	,200	,481	2,851
	X2	,176	,216	,138	,815

a. Dependent Variable: Y1

Dari gambar 4.10 dapat dilihat bahwa:

**1) Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).**

Variabel Pelatihan dengan thitung (2,851) > ttabel (2,048) maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar.

**2) Pengaruh pemberdayaan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).**

Variabel Pelatihan dengan thitung (0,815) < ttabel (2,048) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) pada PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar.

**3. Interpretasi hasil Penelitian**

**a. Pengaruh pelatihan dan Pemberdayaan secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar**

Dari hasil olah data menggunakan Uji F didapatkan bahwa Variabel independent (Pelatihan dan pemberdayaan) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Kepuasan kerja karyawan) PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pemberdayaan yang dilakukan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga berjalan secara beriringan dan saling terkait satu sama lain, pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus di barengi dengan pemberian wewenang kepada karyawan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan pada pekerjaannya. Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian hasil penelitian oleh Fernando StefanusLodjo (2013) Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan dan Pemberdayaan secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja,

**b. Pengaruh pelatihan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar.**

Dari hasil Uji t didapatkan bahwa variabel Independent Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pelatihan yang diterapkan pada karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar sudah optimal atau sesuai dengan harapan karyawan, dari hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Supatmi, dkk(2013). bahwa pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan .

**c. Pengaruh pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Makassar.**

Dari hasil Uji t didapatkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. ini tidak

sesuai dengan hipotesis penelitian,hal ini menunjukkan bahwa PT. Sumber Cipta Multiniaga belum memberikan kewenangan penuh kepada karyawannya terhadap pengambilan keputusan. Dan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Ni Made EkaSrinadi dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013) bahwa pemberdayaan berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Agus Tulus, Moh. et al, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Chris Rowley, Keith Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: the key concepts: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2. Prenhallindo, Jakarta
- Hariandja, MTE. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, dan Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Grasindo, Jakarta
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta
- Luthans, Fred. 2010. Manajemen Internasional, Budaya, Strategi, Dan Perilaku. Salemba. Jakarta
- Mondy, R.Wayne, 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia (Jilid 1, Edisi 10). Erlangga. Yogyakarta
- Siagian, P.Sondang, 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Wahibur Rokhman. 2003, Pemberdayaan Dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global. Amara Books. Yogyakarta.