

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TROPICA COCOPRIMA MANADO

Oleh:
Samuel Novian Kilapong

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: samuelkillapong@yahoo.com

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. *Self efficacy* adalah kepercayaan pada kapasitas seseorang untuk sukses pada tugasnya. *Self Esteem* adalah harga diri yang merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri secara rendah atau tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tropica Cocoprime, metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 300 karyawan dan diperoleh 75 responden berdasarkan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu bagi pemimpin PT.Tropica Cocoprime di tuntut agar terus mempraktekkan gaya kepemimpinan transformasional, mendorong *self efficacy*, dan *self esteem* karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem, kepuasan kerja.*

ABSTRACT

Transformational leadership is defined as leadership that involves a change in a organization. Self-efficacy is the belief in one's capacity to succeed on the job. Self Esteem is self-esteem which is the evaluation of the individual to himself in a low or high. The purpose of this study to determine whether transformational leadership, self-efficacy, self-esteem have effect on job satisfaction at PT Tropica Cocoprime, the analysis method used is multiple linear regression. The study population of 300 employees and 75 respondents obtained by simple random sampling method. The results showed transformational leadership, self-efficacy, self-esteem significant effect either simultaneously or partially on employee job satisfaction, the refore the leader of PT.Tropica Cocoprime in demand to continue to practice transformational leadership style, encouraging self-efficacy, and self-esteem of employees in order to can improve job satisfaction

Keywords: *transformational leadership, self efficacy, self esteem, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya menginginkan adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat berubah dan menyesuaikan diri di setiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan. Pada hampir semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan salah satu aset yang mereka jaga dan kembangkan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kinerja, kompensasi, motivasi, termasuk kepuasan kerja para karyawannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain adalah kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *self esteem*. Berbagai macam hambatan akan ditemui karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka perlu adanya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya dalam mengarahkan dan menetapkan transformasi (perubahan) kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepercayaan terhadap dirinya sendiri untuk dapat melakukan tugas sesuai kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu membuat perubahan yang signifikan terhadap perusahaan. Dapat dilihat dari perusahaan PT Tropica Cocoprime di mana para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut mendapat motivasi tinggi yang diberikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut, mereka pun terpacu dengan motivasi dari pemimpin dengan cara menargetkan pekerjaannya untuk kepentingan perusahaan. Pemimpin di perusahaan tersebut juga sadar bahwa dengan cara memotivasi para karyawan yang ada di PT Tropica Cocoprime mereka merasa ada kepercayaan yang di berikan oleh pemimpin perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang akan membawa dampak positif bagi perusahaan, dengan begitu pemimpin di perusahaan tersebut dapat memberikan *reward* karena berusaha untuk mencapai target dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. *Reward* yang bisa diberikan berupa kenaikan gaji, pangkat karyawan atau mendapat liburan yang karyawan inginkan, sehingga karyawan pun sadar kalau dirinya sangat berarti bagi perusahaan dan mempunyai harga diri.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah:

1. Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* secara bersama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado.
2. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado.
3. *Self Efficacy* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado.
4. *Self Esteem* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Armstrong (2005: 125) menyatakan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia.

Kepemimpinan Transformasional

Haryanti (2012), mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan di mana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan lain yang lebih luas.

Self Efficacy

Self efficacy diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu menurut Kreitner dan Kinicki (2005 : 79).

Self Esteem

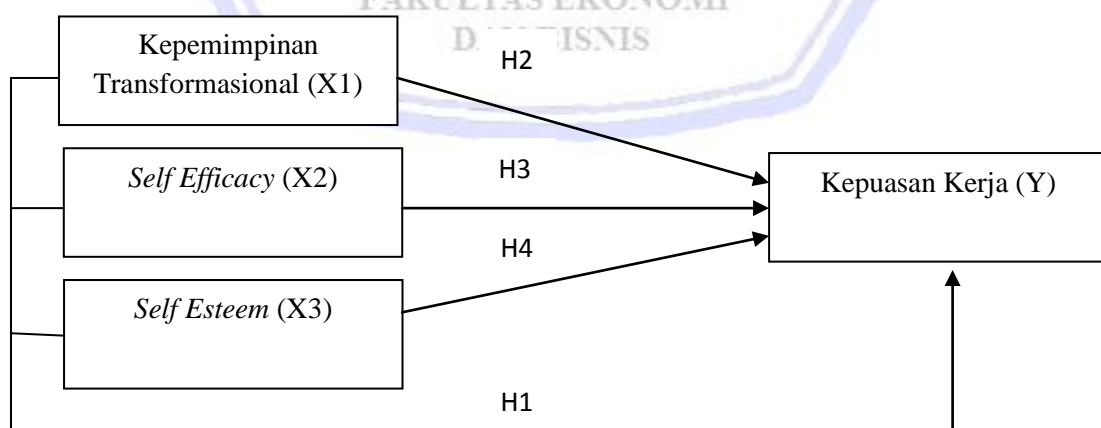
Sapariyah (2008), menyatakan *Self esteem* ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua kondisi yaitu kuat (*strong*) dan lemah (*weak*). Orang yang mempunyai *Self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaiknya individu yang memiliki *self esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya akan menjadi penghalang kemampuannya sendiri dalam membentuk satu hubungan antar individu agar nyaman dan baik untuk dirinya. Bahkan seringkali menghukum dirinya sendiri atas ketidakmampuannya dan terlarut dalam penyesalan. Penghargaan diri yang rendah juga akan memicu seseorang untuk melakukan dua sikap ekstrim yang merugikan yaitu sikap pasif dan agresif. Sikap pasif yaitu sikap yang tidak tegas dalam melakukan berbagai tindakan akibat adanya rasa takut membuat orang lain tersinggung, merasa diperintah atau digurui yang membuat diri menjadi benci dan merasa dikucilkan. Sikap agresif dalam hal ini yaitu memaksakan gagasan, tidak mau menerima masukan dari orang lain dan cenderung mengundang perdebatan daripada menyelesaikan masalah, padahal sikap menentang dan mengabaikan ide-ide orang lain berarti menghambat tercapainya keputusan yang tepat dan akurat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku kerja lainnya. Siklus respon-stimulus respon perilaku karyawan ini selalu terjadi berulang-ulang dan terus berkembang. Sebagai contoh tentang hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2003 : 178).

Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Hal ini merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan diterima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins, 2003:91).

Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Konsep diolah, 2013

Hipotesis penelitian

- H1 : Kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *self esteem* secara bersama diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Cocoprime, Manado.
- H2 : Kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado.
- H3 : *Self efficacy* diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado.
- H4 : *Self Esteem* diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Format asosiatif digunakan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado.

Metode Pengumpulan Data

Upaya untuk melengkapi penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner dan metode penelitian kepustakaan serta observasi. Kuisioner (daftar pernyataan), untuk melengkapi data yang penulis butuhkan, maka dalam hal ini penulis meminta dan mengajukan daftar pernyataan untuk dijawab oleh karyawan. Metode penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data dari berbagai literatur yang berkaitan yang bersumber dari buku-buku dan skripsi-skripsi serta menggunakan layanan internet. Observasi (Pengamatan), dalam hal ini peneliti langsung mendapat data mengenai keadaan dan gambaran yang nyata dari tempat penelitian.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado dengan jumlah populasi pada PT. Tropica Cocoprime, Manado adalah 300 orang dan semua masih aktif dan berstatus karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling : Simple Random Sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) dan sampel diperoleh 75 responden. Penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2000 : 55).

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

1. Kepemimpinan transformasional (Variabel X1) merupakan salah satu upaya perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif lebih dari apa yang diharapkan yang membawa pengaruh terhadap peningkatan kinerja yang membawa pembaruan yang jauh lebih baik. Diukur dengan skala *likert* 5 point. (Setyaningsih, 2009)
2. *Self efficacy* (Variabel X2) adalah penetapan tujuan yang tinggi untuk hasil terbaik, adanya motivasi yang kuat dalam bekerja sesuai dengan perspektif keuangan, pelanggan, bisnis internal, dan pertumbuhan dan pembelajaran dan selalu ada perbaikan yang berkelanjutan. Diukur dengan skala *likert* 5 point. (Fitriani, 2001)
3. *Self esteem* (Variabel X3) adalah rasa bangga, rasa memiliki kemampuan dan merasa diterima dalam pelaksanaan kinerja sesuai dengan perspektif keuangan, pelanggan, bisnis internal, pertumbuhan dan pembelajaran. Diukur dengan skala *likert* 5 point. (Susanto, 2001)
4. Kepuasan kerja (Variabel Y) (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Diukur dengan skala *likert* 5 point. (Permana, 2010)

Metode Analisis

1. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka tersebut valid, sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban terhadap koresponden, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alfa* > 0,6.
3. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Berganda
Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* terhadap kepuasan kerja. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$
Dimana :
 - Y : Kepuasan Kerja
 - a : Konstanta Regresi Berganda
 - b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi dari setiap variabel independen
 - X_1 : Kepemimpinan transformasional
 - X_2 : *Self efficacy*
 - X_3 : *Self esteem*
 - e : faktor lainnya
 Pengujian hipotesis
 - a. Uji F
Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
 - b. Uji t
Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.347	0.224	Valid
	X1.2	0.481		Valid
	X1.3	0.421		Valid
	X1.4	0.315		Valid
<i>Self Efficacy</i> (X2)	X2.1	0.295		Valid
	X2.2	0.501		Valid
	X2.3	0.448		Valid
	X2.4	0.359		Valid
<i>Self Esteem</i> (X3)	X3.1	0.559		Valid
	X3.2	0.608		Valid
	X3.3	0.507		Valid
	X3.4c	0.511		Valid
	X3.5	0.630		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.538		Valid
	Y.2	0.335		Valid
	Y.3	0.674		Valid
	Y.4	0.556	Valid	

Sumber: data diolah 2013

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas didapat tiga output yang pertama adalah variabel kepemimpinan transformasional (X1), variabel *self efficacy* (X2), kemudian variabel *self esteem* (X3) dan kepuasan kerja (Y). Dari output tersebut dapat diketahui *corrected item-total correlation* tiap variabel. Nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} dicari pada signifikan 0,05, maka didapat r_{tabel} sebesar 0.224. Dari keempat variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X1), variabel *self efficacy* (X2), kemudian variabel *self esteem* (X3) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,224.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut of value</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.608	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0.618	0,60	Reliabel
<i>Self Esteem</i> (X3)	0.784	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.730	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2013

Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) tiap variabel. Untuk variabel kepemimpinan transformasional (X₁) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,608, untuk variabel *self efficacy* (X₂) sebesar 0,618, untuk *self esteem* (X₃) sebesar 0,784 dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,730. Karena nilai ketiga variabel tersebut diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	0.964	1.021	Bebas Multikolinieritas
<i>Self efficacy</i>	0.981	1.006	Bebas Multikolinieritas
<i>Self esteem</i>	0.963	1.017	Bebas Multikolinieritas

Sumber : data diolah, 2013

Hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional VIF 1.021,
2. Variabel *self efficacy* VIF 1.006
3. Variabel *self esteem* VIF 1.017

Suliyanto (2005: 75) menyatakan berdasarkan *output* pada *coeficients*, model dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, apabila nilai VIF < 10. Karena ketiga variabel bebas memiliki VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.136	1.713		1.247	.217
	Kep Transformasional	-.008	.058	-.016	-.137	.891
	Self Efficacy	.044	.056	.092	.783	.436
	Self Esteem	-.065	.053	-.144	-1.219	.227

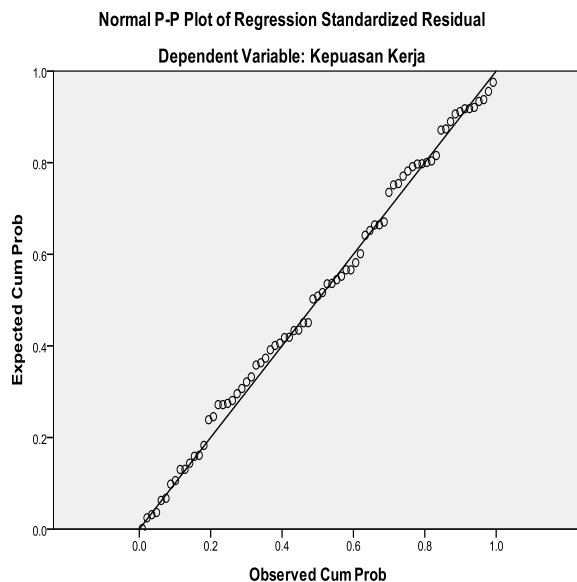
a. Dependent Variable: abresid

Sumber: data diolah, 2013

Jika probabilitas > nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur Heteroskedastisitas (Suliyanto, 2005:73). Berdasarkan output pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai probabilitas > nilai alpha (0,05), sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: data diolah, 2013

Gambar 2, grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scater Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk proyeksi peramalan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Standart Error	t _{hitung}	Sig	Ket
Constant	9.066	2.864	3.165	.002	Sig
Kep. Transformasioal (X ₁)	-.071	.098	-.727	.470	Tdk. Sig
Self.Efficacy (X ₂)	.105	.094	1.115	.269	Sig
Self.Esteem (X ₃)	.352	.089	3.975	.000	Tdk. Sig
R = 0,437		Sig F= 0,002		Jumlah sampel = 75	
R Square = 0,356		F hitung = 5,580		t tabel = 1,980	
Adjusted R Square = 0,191		F Tabel = 2,699		α = 0,05	
Kepuasan Konsumen = 9,066 - 0,071 X ₁ + 0,105 X ₂ + 0,352 X ₃ + e					

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja
Sumber : data diolah, 2013

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9.066 - 0.071 X_1 + 0.105 X_2 + 0.352 X_3$$

Persamaan menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem*. Nilai konstan sebesar 9.066 menyatakan jika tidak ada peningkatan kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* maka skor kepuasan kerja 9.066 satuan. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar - 0,071 menyatakan jika terjadi peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan 0.071 satuan. Nilai koefisien *self efficacy* sebesar 0.105 menyatakan terjadi peningkatan *self efficacy* sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.105 satuan. Nilai koefisien *self esteem* sebesar 0.352 menyatakan terjadi peningkatan *self esteem* sebesar satu satuan kepuasan kerja akan mengalami peningkatan 0.352.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F Hitung 5,580 berarti F hitung > F tabel 2,699. Dengan demikian menolak Ho, yang menyatakan tidak ada hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas, dan menerima H_a; yang menyatakan ada hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Berdasarkan hasil uji F, kepemimpinan Transformasional, *self efficacy*, *self esteem* berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh;

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional, t hitung $-0.727 < t \text{ tabel } 1.980$, dengan demikian Ho diterima, dan dapat disimpulkan tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, dan menerima Ho, yang menyatakan tidak ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.
2. Variabel *Self Efficacy*, t hitung $1.115 < t \text{ tabel } (71,0.05) 1.980$, dengan demikian Ho diterima, dan dapat disimpulkan tidak ada pengaruh variabel *self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja, dan menerima Ho, yang menyatakan tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.
3. Variabel *Self Esteem*, t hitung $3.975 > t \text{ tabel } 1.980$, dengan demikian Ho ditolak, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel *self esteem* terhadap Kepuasan Kerja, dan menerima H_a, yang menyatakan terdapat pengaruh *self esteem* terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* terhadap kepuasan kerja, penelitian ini sesuai dengan penelitian Heru (2004) yang menyatakan kepemimpinan transformasional bisa memotivasi karyawan karena motivasi adalah salah satu faktor yang membuat timbulnya kepuasan kerja karyawan. Jika seorang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan Engko (2006) dan seseorang yang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dia lakukan Kreitner dan Kinicki (2005 : 24). Motivasi adalah unsur yang bisa memacu tingginya keyakinan dalam diri karyawan, setiap karyawan bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dengan karyawan memberikan yang terbaik baik perusahaan, maka ia merasa bahwa dirinya begitu penting untuk perusahaan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan variabel Kepemimpinan Transformasional, t hitung $-0.727 < t$ tabel 1.980, dengan demikian H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, dan menerima H_0 , yang menyatakan tidak ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pada PT. Tropica Cocoprime Manado, karyawan merasa kepemimpinan Transformasional belum berjalan secara baik, sehingga tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Heru (2004) yang menyatakan kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan karena motivasi adalah salah satu faktor yang membuat timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil analisis menyatakan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, t hitung $1.115 < t$ tabel_(71,0.05)1.980, dengan demikian H_0 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pada karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado, *Self Efficacy* belum tercipta secara menyeluruh, sehingga tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Engko (2006) yang menyatakan jika seorang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan, selanjutnya menurut Chasanah (2008) mengungkapkan bahwa individu ini memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya karena adanya keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang ia dapatkan, seseorang yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi, maka rasa kepuasan kerja akan tinggi pula.

Pengaruh *Self Esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil analisis menyatakan *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, penelitian ini di dukung oleh Kreitner dan Kinicki (2005: 29), jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dia lakukan, karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Manado.
2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Manado
3. *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Manado.
4. *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Manado.

Saran

Penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Tropica Cocoprime sebaiknya menerapkan kepemimpinan transformasional serta mendorong karyawan agar memiliki *self efficacy* sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.
2. Manajemen PT. Tropica Cocoprime sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan *self esteem* karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat tetap tinggi serta kinerja karyawan dapat dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Chasanah, N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerpoint, Self efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Mayora Tbk Regional Jateng)* Hal 71. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Engko, C, 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self efficacy dan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening* Hal 125. Simposium Nasional Akuntansi 9 Universitas Andalas. Padang.
- Fitriani, D. 1991. *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Pemulihan Pada Pengguna Narkoba* Hal 23. Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara. Jakarta.
- Haryanti. 2012. *Kepemimpinan Transformasional: Pola Kekuasaan Dan Perilaku* Hal 120. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB. Solo.
- Heru, T. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan Transksional dan Transformasional Terhadap Kepuasan Bawahan*. Hal 187. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta.
- Kreitner dan Kinicki 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta.
- Permana. R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Elresas Lamongan*. Hal 19. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur. Lamongan.
- Reksohadiprodjo, S, dan Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta.
- Sapariyah, A, R. 2008. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy and Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perfektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali*. Hal 178 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB. Solo.
- Susanto, J. 2001. *Hubungan Dari Faktor Self Evaluations Trains, Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control Terhadap Pencapaian Kinerja PT. Bangun Perkasa*. Hal 89. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Setyaningsih, T. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 9 Surakarta*. Hal 34 Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Umar, H. 2000. *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis*. Edisi Baru, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.