

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan berbangsa Indonesia, memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) berdaya tahan kuat dan perilaku yang berkualitas sangat lah penting dalam suatu instansi atau organisasi, karena kemakmuran suatu bangsa atau negara tidak lagi ditentukan oleh sumber daya alam saja, melainkan oleh sumber daya manusianya. Kecepatan dan kemajuan teknologi yang diaplikasikan di suatu industri atau organisasi menuntut adanya SDM yang memiliki kemampuan beradaptasi dan memiliki daya saing yang fleksibel. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga ketersedianya sumber daya manusia yang handal.

Kesejahteraan bagi masyarakat menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kesejahteraan yang dimaksud adalah kesejahteraan menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia dimana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Setiap masyarakat memiliki keinginan untuk bisa hidup sejahterah, karena kesejahteraan itu sangat penting.

Penelitian dilakukan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan berlokasi di Jl. Diponegoro, Painan, IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana **(Setiawan, 2018)** menyatakan bahwa dengan adanya semangat kerja itupun juga berpengaruh dengan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya promosi jabatan dan lingkungan kerja. Tak hanya itu kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran dan kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Terdapat faktor penting lain yang membentuk perilaku kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu semangat kerja. Semangat kerja sendiri terkait dengan adanya dorongan dari seorang pemimpin perusahaan tersebut.

Menurut **(Noor Rika Dinata Inbar, 2018)** semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memberikan rangsangan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Empowerment atau diterjemahkan dalam bahasa indonesia berarti pemberdayaan merupakan sebuah konsep yang lahir sebagai bagian dari perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan barat utamanya Eropa.

Untuk memahami konsep *Empowerment* secara tepat dan jernih memerlukan upaya pemahaman latar belakang kontekstual yang melahirkannya. Hal ini pun juga didukung oleh penelitian jurnal Internasional yang berjudul *Community Empowerment and Farmer Poverty Reduction in Developing Countries* (**Permadi, 2019**) menyatakan bahwa *Empowerment* adalah proses sosial multi-dimensional yang membantu penduduk untuk mengawasi kehidupannya sendiri. Pemberdayaan itu merupakan suatu proses yang memupuk kekuasaan (yaitu, kemampuan mengimplementasikan) pada individu, untuk penggunaan bagi kehidupan mereka sendiri, komunitas mereka, dengan berbuat mengenai norma-norma yang mereka tentukan.

Empowerment atau pemberdayaan yang baik serta pengolahan sumber daya manusia yang baik merupakan cara agar kompetensi dengan persaingan di suatu perusahaan. Pemberdayaan dapat menumbuhkan dan meningkatkan kreatifitas para karyawan. Dimana kreatifitas karyawan dapat tumbuh dengan adanya tuntutan suatu perusahaan, sehingga akan mendorong kinerja karyawan. Jika pemberdayaan suatu perusahaan tidak memberikan hal yang positif bagi perusahaan maka hasil yang di capai atau kinerja karyawan akan buruk.

Empowerment adalah merupakan wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Menurut (**Tabansa et al., 2019**) mengemukakan bahwa pemberdayaan kerja merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Pemberdayaan memiliki peran penting dalam mengelola

suatu organisasi karena pemberdayaan merupakan persepsi yang sama tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi.

Untuk penerapan suatu pemberdayaan dengan optimal didalam suatu organisasi tidaklah semudah yang dibayangkan. Terkadang terdapat banyak kendala yang cukup rumit saat menjalankan pemberdayaan tersebut karena terjadi suatu permasalahan yang bertolak belakang dengan pemberdayaan yang akan diterapkan. Tidak semua karyawan dalam suatu organisasi memiliki kesamaan dalam segala hal, oleh karena itu juga sama halnya dengan karyawan yang tidak semua karyawan memiliki karakter yang sama. Dengan adanya perbedaan dari setiap karyawan menjadi salah satu indikasi yang sulit sehingga pemberdayaan tidak terealisasi dengan baik.

Self efficacy juga memiliki peran untuk memajukan suatu organisasi, karena memiliki keyakinan yang tinggi terhadap organisasinya. *Self efficacy* dapat digunakan untuk memprediksi kepercayaan diri karyawan. Sikap ini dapat memotivasi seseorang berperilaku positif, untuk selalu bekerja dengan keyakinan atas kemampuan dan potensi yang dimiliki akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut **(Prabowo, 2020)** merupakan suatu kepercayaan dari individu terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat kerja atau target tertentu yang akan berpengaruh pada kehidupan mereka. Hal ini tidak dapat dipungkiri juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Self efficacy adalah kepercayaan seseorang bahwa mereka mampu dalam melakukan kontrol terhadap tugas mereka terhadap peristiwa yang dihadapi dilingkungan berkerja. Kepercayaan diri terhadap potensi yang dimiliki sangat

penting bagi keberhasilan perusahaan dengan keyakinan yang dimiliki akan memudahkan dalam melaksanakan kegiatan dalam perusahaan. Kesalahan dalam menilai potensi akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Salah satu hal lainnya penting adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **(Eka Desiana, 2018)** kinerja adalah suatu hal dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang dicapai seseorang dengan pekerjaan yang diberikan. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Sunaryo, 2017) menyatakan bahwa *Self efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang dituntut, dalam upaya yang lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Menurut **(Ghufron, 2017)** mendefinisikan *Self efficacy* adalah ekspektasi keyakinan tentang seberapa jauh individu mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu.

Berdasarkan hasil tinjauan wawancara yang penulis lakukan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan, maka terlihat beberapa fenomena atau masalah yang menyangkut pada kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tidak diberikannya kesempatan yang adil kepada karyawan dalam mengambil

keputusan sehingga karyawan berpendapat kalau pemimpin kurang adil. Rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti rendahnya *empowerment* (pemberdayaan) pada karyawan ini dapat di lihat dari kurang percayanya atasan kepada bawahan, pemberian tanggung jawab hanya pada satu karyawan saja dan tidak memberikan kesempatan yang cukup besar untuk terlibat atau ikut andil di dalam perusahaan. Faktor kedua yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan adalah rendahnya tingkat *self efficacy*. Dimana kemampuan yang di milikinya masih kurang dan mereka belum bisa menjalankan tugas yang di berikan oleh atasannya seutuhnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan rasa akan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan masih kurang. Faktor selanjutnya adalah kurangnya kepuasan kerja dapat membuat semangat kerja menurun, dimana pimpinan kurang memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan pada karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan
Bulan Januari s/d Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi
Januari	35	25	6
Februari	35	23	5
Maret	35	26	3
April	35	24	4
Mei	35	25	8
Juni	35	19	9
Juli	35	27	6
Agustus	35	25	4
September	35	26	7
Oktober	35	27	6
November	35	25	5
Desember	35	25	6

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan

Dari presentasi absensi karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan bulan Januari-Desember 2019 dapat dilihat bahwa masih banyak jumlah karyawan yang absen. Berdasarkan tabel 1.1 data absensi karyawan pada 1 tahun terakhir yaitu pada bulan Januari sampai bulan Desember 2019 .

Dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan masih kurang bersemangat atau tidak tercapainya tingkat kepuasan kerja yang diharapkan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan . Hasil rekapulasi absensi karyawan diatas, terlihat bahwa tingkat absen karyawan masih cukup tinggi dan terus mengalami peningkatan tiap bulannya. Jumlah absensi pada karyawan melonjak bulan Juni yaitu sebanyak 9 kali absensi. Untuk terget jumlah absensi sendiri, perusahaan menetapkan bahwa tidak ada karyawan yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi karyawan, artinya terdapat masalah yang menyebabkan terjadi cukup tingginya tingkat absensi karyawan. Hal ini bisa di sebabkan oleh kurangnya katertarikan karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.

Masih banyak faktor yang menyebabkan karyawan absen atau tidak masuk kerja, salah satunya yaitu absen karena kurang disiplin serta kurangnya percaya diri karyawan tersebut. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.

Tabel 1.2
Data jenjang pendidikan karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)
S2	8
S1	20
D3	7
	-
Jumlah	35

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan adalah jenjang S2 8 orang, SI 20 orang, dan D3 7 orang.

Dapat disimpulkan mayoritas jenjang pendidikan karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan adalah jenjang S1. Tingkat pendidikan sangat perlu di perhatikan karena tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap dan tingkah laku karyawan. Oleh karna itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan usaha hendaknya tingkat pendidikan karyawan harus benar-benar dipertimbangkan. Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan memiliki latar pendidikan karyawan yang berbeda-beda, dari pendidikan SMP, SMU/ sederajat dan Perguruan Tinggi. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibandingkan yang berpendidikan rendah.

Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat di perlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai kinerja yang baik. Karena kinerja karyawan akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini dapat dilihat dari kemampuan dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (**Kusuma, 2018**), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh (**Dotulong & Salangka, 2016**) yang berjudul Pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kepuasan kerja pada PT. Pln (persero) wilayah suluttenggoh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal sejalan juga dikemukakan oleh (**Widayanti & Sariyathi, 2016**) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar daya mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya (**Puji Astutik & Surjanti, 2018**), hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini yakni (**Tabansa et al., 2019**) yang berjudul “Pengaruh pemberdayaan karyawan dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja pada PT. Pln (persero) rayon manado selatan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja kesejahteraan psikologi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (**Sumadi, 2020**), hasil penelitian menunjukkan *Self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *Empowerment* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Team work berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya (**Rizki Noviawati, 2016**) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (study karyawan divisi *finance* dan divisi *human resource* PT. Coca cola distributor Indonesia, Surabaya).” Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya (**Fermayani, 2019**), hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh (**Horizons et al., 2018**), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian (**Pratama & Sriathi, 2016**), hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh (**Febriyana, 2016**) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dr. Meithiana Indrasari, S.T., 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Kartika et al., 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian, (Prabowo, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya banyak di temukan perbedaan hasil penelitian, maka dari itu perlu dilakukan pengujian kembali terhadap *empowerment*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan semangat kerja. Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai semangat kerja pada karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan dengan judul :

“PENGARUH *EMPOWERMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DINAS PERIKANAN KABUPATEN PESISIR SELATAN “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan memiliki tingkat kepuasan kerja yang masih rendah.
2. Semangat kerja karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan masih kurang bertanggung jawab terhadap perusahaannya.
4. Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan belum memperoleh kepuasan kerja yang optimal.
5. Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan banyak yang memiliki kemampuan yang masih terpendam dan belum terlatih sempurna.
6. Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan masih kurang memperoleh pengawasan kerja.
7. Pimpinan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan masih kurang tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan.
8. Minimnya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan, yang terlihat dari ketidakmampuan karyawan dalam menyuarakan aspirasi mereka kepada pimpinan.
9. Kurangnya pemberdayaan yang di berikan oleh instansi kepada karyawan, baik dari segi pelatihan kerja maupun dari bidang lainnya.
10. Kurangnya Sumber daya manusia (SDM) yang mampu dibidangnya, sehingga pekerjaan belum terlaksanakan secara optimal.

1.3 Batasan masalah

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan dibahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada dengan Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y) dan Variabel Intervening Semangat Kerja (Z) dan Variabel Independen *Empowerment* (X1) dan *Self efficacy* (X2) dengan objek penelitian Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh Semangat Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja yang dilihat melalui Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan?

7. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja yang dilihat melalui Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengestimasi diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Empowerment* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Self efficacy* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Semangat Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja yang dilihat melalui Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.

7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja yang dilihat melalui Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan keahlian, kemampuan yang dimiliki karyawan dengan memperhatikan *Empowerment* dan *Self efficacy* agar mendapat Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja pada Karyawan Agar bisa mencapai tujuan Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Bagi akademik

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintahan, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kepuasan kerja dengan permasalahan semangat kerja pegawai.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pendoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat. Selain itu juga dapat sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.