

## **PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA *IBIS STYLES* BALI BENOA HOTEL**

**Ni Luh Sri Wiwika Sari<sup>1</sup>  
I Gst. Made Suwandana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: wiwikasari16@yahoo.co.id/ telp: +62 82 144 577 170

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel. Penelitian ini dilakukan di Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel yang berlokasi Jl Pratama 57A Tanjung Benoa yang berfokus pada bidang MICE, sampel yang diambil sebanyak 90 orang dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 15 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kedua, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini adalah, pihak hotel dapat meningkatkan pengawasan dan mempertahankan tingkat *self-efficacy* dan keterlibatan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

**Kata kunci:** *Self-Efficacy*, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of Self-efficacy for work engagement and job satisfaction of employees at Ibis Styles Bali Benoa Hotel. This research was conducted at the Ibis Styles Bali Benoa Hotel is located Jl Pratama 57A Tanjung Benoa focusing on MICE field, samples were taken as many as 90 people with census method. Data collected by questionnaires by using a 5-point Likert scale to measure 15 indicators. The analysis technique used is path analysis. Research shows that self-efficacy and significant positive effect on job involvement. Second, self-efficacy and significant positive effect on job satisfaction. Third, work engagement and significant positive effect on job satisfaction. The implications of this study is that the hotel could improve oversight and maintain the level of self-efficacy and engagement work to improve employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Work Engagement, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Bali merupakan salah satu pulau yang menjadi tujuan wisatawan untuk berlibur dan sebagai tempat untuk melaksanakan berbagai pertemuan Internasional maupun lokal (Asdhiana, 2013). Jenis kegiatan wisata tersebut dikenal dengan istilah MICE (*Meeting, Incentive, Conference, Exhibition*). MICE sebagai suatu kegiatan kepariwisataan yang aktivitasnya merupakan perpaduan antara *leisure* dan *business* yang melibatkan sekelompok orang (Kesrul, 2004:3). Kesuksesan suatu kegiatan wisata (MICE) sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi ataupun target yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola sumberdaya yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan dalam pencapaian tujuan bersama. Ardana, dkk.(2012:05) SDM adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawan (Setyani,2013).

Sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan (Melani, 2012). Martoyo (2000:115) mengatakan kepuasan kerja pada dasarnya adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya (Melani, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2008:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepercayaan diri atau *self-efficacy* yang dimiliki.

Keyakinan pada diri sendiri bahwa mereka mampu melakukan sesuatu hal atau yang dikenal dengan *self-efficacy*. Kilapong (2013) mengatakan *self-efficacy* adalah kepercayaan pada kapasitas seseorang untuk sukses pada tugasnya. Zulkosky (2009) menunjukkan *self-efficacy* membuat perbedaan dalam cara orang merasa, berpikir, berperilaku, dan memotivasi diri. Persepsi *self-efficacy* memberikan dasar untuk motivasi manusia, dan prestasi pribadi. Lent *et al.* (2011) mengatakan umumnya orang cenderung puas dengan pekerjaan ketika mereka merasa mampu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan atau mampu mencapai tujuan pekerjaan mereka. Luthans (2005:338) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah variabel yang

sangat tergantung pada tugas spesifik dan diproses secara kognitif oleh individu sebelum usaha dilakukan. Menurut Saleem *et al.*(2012), *Self-efficacy* adalah perasaan seseorang merasa bahwa dirinya dapat melakukan pekerjaan apapun dengan memanfaatkan kemampuan atau tindakannya.

Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Aryaningtyas dan Lieli Suharti,2013). Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Menurut Ansel dan Sutarto Wijono (2012) salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingindicapai oleh anggota. Orang dengan keterlibatan kerja tinggi memfokuskan sebagian besar perhatian pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar-benar tenggelam dan menikmati pekerjaan tersebut.

Libano *et al.* (2012),menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. *Self-efficacy* dapat membuat seseorang lebih berusaha dalam aktifitasnya dan lebih gigih sehingga memungkinkan seseorang lebih terlibat terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerjamerupakan perasaan dan cara pandang karyawan yang positif dan dikarakteristikkan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi selama bekerja (*vigor*), rasa antusiasme, merasa penting serta bangga terhadap pekerjaan (*dedication*), dan fokus menikmati pekerjaan (Sukma, 2014). Keterlibatan didefinisikan sebagai motivasi dan konstruk berhubungan positif dengan pekerjaan yang di tandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Moura *et al.*

(2014), menemukan bahwa keterlibatan berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan maka karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Yakin *et al.* (2012), menemukan *Self-efficacy* memiliki efek positif pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki kemampuan kerja yang unggul dan dapat meningkatnya kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaannya (Lai, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Yakin *et al.* (2012), teori yang menghubungkan antara *self-efficacy*, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja adalah *social cognitive theory* (SCT). Teori kognitif sosial pada awalnya dirancang untuk membantu menjelaskan pengembangan minat, pilihan kinerja dalam karir dan domain pendidikan. SCT menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penentu seberapa baik seseorang berpikir dan melakukan pekerjaannya (Luthans, 2006:338).

Penelitian ini mengambil lokasi di Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel yang merupakan salah satu hotel bintang 3 yang letaknya strategis di Jl Pratama 57A Tanjung Benodan berfokus pada MICE yang memberikan jasa pelayanan bagi pertemuan sekelompok orang. Hotel ini baru berdiri 3 tahun namun telah dapat bersaing sangat baik dengan hotel-hotel lainnya. Adapun data mengenai jumlah karyawan pada Ibis *Styles* Bali Benoa pada tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel berjumlah 90 orang. Karyawan yang menduduki jabatan struktural berjumlah 18 Orang, sedangkan karyawan biasa (staf) berjumlah 72 Orang.

**Tabel 1.**  
**Data Jumlah Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Tahun 2015**

NO	JABATAN	JUMLAH (ORANG)
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Exc Secretary</i>	1
3	FB Manager	1
4	<i>Directur of Sales</i>	1
5	Chief Accountant	1
6	<i>Asst. chief engineering</i>	1
7	<i>Departement Manager</i>	12
8	<i>Staff</i>	72
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>

*Sumber: Ibis Styles Bali Benoa Hotel, (2015)*

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal tersebut tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sutrisno, 2009:75). Sunyoto (2013:26) departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karyawan karena hal ini dapat mempengaruhi sikap absensi dan masalah-masalah penting lainnya. Indikator rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel di Kuta Selatan dapat pada Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. Indikator rendahnya kepuasan kerja karyawan terlihat dari sistem pembagian gaji, dalam hal ini pemberian gaji masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pemberian uang lembur yang terlambat dan masih dirasa sangat kurang oleh karyawan. Keyakinan diri yang kurang pada karyawan dalam menjalankan tugas, sering mengeluh dalam menyelesaikan suatu tugas dan kurangnya motivasi dari atasan sehingga banyak karyawan sering putus asa dalam melakukan

pekerjaan. Kesempatan untuk maju dan promosi yang sangat kurang dalam hal ini karyawan banyak yang merasa bahwa dirinya masih sulit untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi karena kesempatan promosi yang masih sangat kurang dan kurangnya pengawasan dari atasan terhadap para bawahannya. Kondisi lingkungan kerja dan kordinasi antar sesama karyawan yang kurang cocok dalam hal ini karyawan merasa tidak nyaman terhadap beberapa karyawan lainnya sehingga tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 1.2**  
**Indikator Rendahnya Kepuasan Kerja Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel di Kuta Selatan**

<b>Indikator Kepuasan Kerja</b>	<b>Fakta Kepuasan Kerja Rendah</b>
Gaji	Karyawan sering mengeluh dengan sistem penggajian yang dirasa masih kurang dan kadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan
Pekerjaan itu sendiri	Karyawan sering tidak yakin terhadap kemampuan yang dimilikin dalam menyelesaikan tugas, sering mengeluh dan sering putus asa karena kurangnya kegiatan pelatihan.
Promosi	Kesempatan untuk maju dan promosi bagi karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi masih kurang
Supervisi	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih dirasa kurang oleh karyawan sehingga karyawan kurang percaya diri dengan kemampuannya serta motivasi dari dari atasan yang masih rendah.
Rekan Kerja	Kurangnya kondisi dan kordinasi kurang nyaman antar rekan kerja sehingga kepuasan kerja ikut menurun

*Sumber : Hasil wawancara, (2015)*

Setelah dilakukan wawancara pada beberapa karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel terdapat masalah yang ditemukan pertaman, berkaitan dengan keterlibatan kerjadi Ibis Styles Bali Benoa Hotel, para karyawan berusaha untuk meningkatkan keterlibatan kerja saat anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang sulit dan penting untuk didiskusikan bersama. Kedua berkaitan dengan *self-efficacy* para

karyawan Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel selalu berusaha untuk meyakinkan diri bahwa mereka memiliki kemampuan lebih dalam diri mereka sendiri. *Self-efficacy* sangatlah penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Federici Roger dan Einar M. Skaalvik (2011) yang berjudul *Principal self-efficacy and work engagement: assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale* menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan keterlibatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mario *et al.* (2012) yang berjudul *About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement* menyatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan signifikan dan positif dengan keterlibatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Radmand dan Yasser Batoadmand (2015) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan keterlibatan kerja. Penelitian dari Yakin dan Oya Erdil (2012) yang diadopsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini:

H1: *Self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan kerja

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dan yakin *self-efficacy* rendah cenderung mudah putus asa dalam melakukan tugasnya karena tingkat keyakinan diri rendah. *Self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk



berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Penelitian yang dilakukan oleh Cheng Laiet *al.* (2012) yang berjudul *Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance* menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Penelitian dari Rahman Ulfiani *et al.* (2014) yang berjudul *The Role of Job Satisfaction as Mediator in the Relationship between Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior among Indonesian Teachers* menemukan bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lau (2012) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja. Penelitian dari Yakin dan Oya Erdil (2012) yang diadopsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

H2 : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

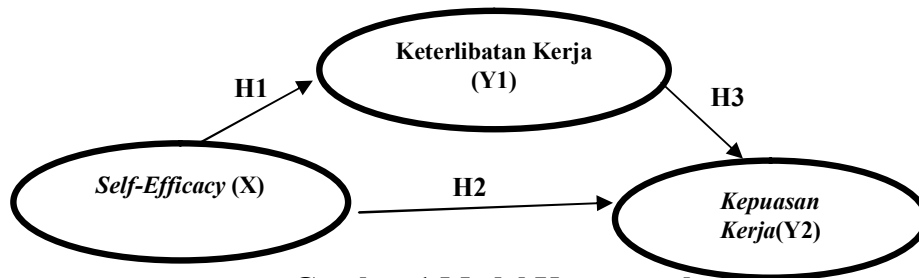
Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins dan Judge, 2008:100). Penelitian yang dilakukan oleh Moura *et al.* (2014) yang berjudul *Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal* menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan didefinisikan sebagai membangun motivasi dan berhubungan positif dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Kepuasan kerja

didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Masvaure *et al.* (2014) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian dari Yakin dan Oya Erdil (2012) yang diadopsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

H3: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Sebelum melaksanakan penelitian, perlu dipersiapkan suatu rancangan penelitian yang menentukan langkah – langkah yang akan dilakukan agar penelitian ini dapat dilaksanakan secara terstruktur agar data yang diperoleh dan hasil analisis data tersebut representatif. Sugiyono (2013:55) Penelitian ini bersifat asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan dalam hal ini adalah antara variabel *Self-efficacy* dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yang meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik non probability sampling* yaitu sampling jenuh.



**Gambar 1 Model Konseptual**  
Sumber: data primer diolah, (2015)

Lokasi penelitian ini adalah pada Ibis *Styles* Bali Benoa yang terletak di jalan Pratama 57A Tanjung Benoa yang berfokus pada MICE (*Meeting, Incentive, Conference, Exhibition*). Pada perusahaan ini juga belum ada yang melakukan penelitian mengenai *Self-efficacy*, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Objek Penelitian adalah *Self-efficacy*, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan Ibis *Styles* Bali Benoa.

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan predikto penting dari penyesuaian dan sejauh mana karyawan Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel menggunakan strategi perilaku. Bandura (1977), *self-efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu: (1) *Magnitude* (tingkat kesulitan); yakni indikator diukur dari persepsi responden mengenai menghadapi tugas yang berat dan memperoleh luaran. (2) *Generality* (luas bidang perilaku); yakni keyakinan diri untuk berhasil, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai berhasil pada sebagian besar upaya dan percaya dapat melakukan berbagai tugas secara efektif. (3) *Strength* (kekuatan keyakinan); yakni mengatasi tantangan dengan baik, indikator ini diukur

dari persepsi responden mengenai dapat mengatasi tantangan dengan baik dan dibandingkan dengan orang lain dapat melakukan hampir semua tugas dengan baik.

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja. Keterlibatan kerja adalah komitmen seorang karyawan Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kilapong (2013) Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Wibowo (2012:501) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka

Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah Keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah komitmen seorang karyawan Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap

pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Istijanto (2010:39) data kuantitatif yaitu data yang bersifat terstruktur seperti skor jawaban responden, jumlah tenaga kerja/karyawan, tingkat absensi karyawan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan serta jumlah skor jawaban kuesioner yang telah dikalkulasi dengan pembobotan jawaban responden yang terdiri dari data *self-efficacy*, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan di Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel, jumlah tenaga kerja/karyawan. Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Data kualitatif dalam penelitian ini termasuk gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

Sumber primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti data yang didapatkan dengan wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Sumber sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain, seperti jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi serta tingkat absensi karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel yaitu sebanyak 90

orang. Arikunto (2009:12) menyatakan bahwa apabila obyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (metode sensus). Selanjutnya jika jumlah obyeknya lebih dari 100 maka sampel diambil 10-15 persen atau 10-20 persen atau lebih. Jumlah populasi pada penelitian adalah 90 orang karyawan, maka berdasarkan definisi diatas penelitian ini menggunakan penelitian populasi dimana sebanyak 90 orang karyawan Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel dijadikan sebagai responden.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode pengambilan data. Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pihak terkait dalam perusahaan yaitu dengan pimpinan atau *staff* perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian. Metode Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan secara tertulis, agar responden menjawab sendiri pernyataan-pernyataan tersebut yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam kuesioner ini pernyataan tertutup menggunakan skala Likert 1 sampai 5, dimana nilai 1 menunjukkan ukuran pernyataan sangat tidak setuju (STS), nilai 2 menunjukkan ukuran pernyataan tidak setuju (TS), nilai 3 menunjukkan ukuran pernyataan cukup setuju (CS), nilai 4 menunjukkan pernyataan setuju (S) dan nilai 5 menunjukkan pernyataan sangat setuju (SS).

Instrumen dalam penelitian adalah kuesioner, kuesioner diartikan sebagai daftar pertanyaan yang sudah tersusun dengan baik, sudah matang, di mana responden tinggal memberikan jawaban atau memberikan tanda-tanda tertentu

(Notoatmodjo, 2002:116). Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian karena akan menggunakan analisis regresi linear berganda dalam mencari signifikansi pengaruh hubungan antar variable. Menurut Utama (2007:89), sebelum model regresi digunakan perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Umumnya regresi dengan residual yang berdistribusi normal diperoleh dari variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Jika tidak normal, maka prediksi yang dilakukan dengan data tersebut akan tidak baik, atau dapat memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Sminarnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah bebas dari gejala multikolinier. Jika suatu model regresi yang mengandunggejala multikolinier dipaksakan untuk digunakan, maka akan memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation faktor*

(VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Adanya gejala multikolinier sering diindikasikan oleh  $R^2$  yang sangat besar atau uji F yang signifikan, tetapi variabel bebas yang signifikan melalui uji parsial (t) sedikit atau mungkin tidak ada.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians homogen. Jika suatu model regresi yang mengandung yang mengandung gejala heteroskedastis akan memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis path (*path analysis*) yang dimana teknik analisis *path* dapat didefinisikan sebagai perluasan dari analisis linier berganda dalam memperkirakan hubungan kausalitas antara yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Analisis jalur digunakan untuk menentukan hubungan 3 variabel atau lebih dalam mengkonfirmasi dan menolak hipotesis (Ghozali, 2011:249). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dasar perhitungan koefisien jalur adalah analisis korelasi dan regresi dan dalam perhitungannya menggunakan *software* dengan program SPSS for *windows*. (Ridwan



dan Kuncoro,2011:2). Ridwan dan Kuncoro (2011:152) mengatakan ada langkah langkah yang harus dilakukan dalam menganalisis data dengan menggunakan *path analysis* yaitu: Langkah pertama analisis jalur adalah dengan merumuskan hipotesis dan model persamaan berdasarkan teori yang ada.

Persamaan Sub-struktural 1

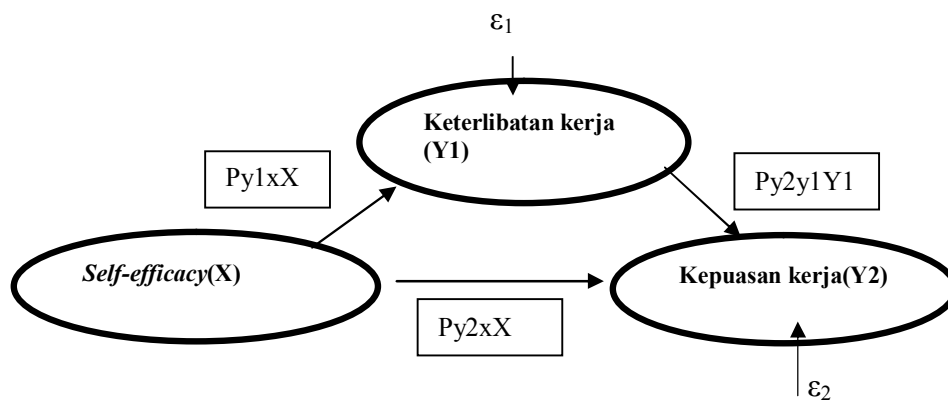
$$Y1 = \rho_1 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan Sub-struktural 2

$$Y2 = \rho_1 X + \rho_2 Y1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- X = *Self-efficacy*
- Y1 = Keterlibatan kerja
- Y2 = Kepuasan kerja
- $\rho_1, \rho_2$  = Koefisien regresi variabel
- e = error



**Gambar 2. Diagram koefisien jalur**

Sumber: data primer diolah, (2015)

Tahap terakhir yaitu meringkas hasil koefisien jalur dan memberikan interpretasi dari hasil analisis. Koefisien yang signifikan akan memperlihatkan besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung atau menunjukkan variabel yang dominan ataupun yang tidak dominan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*Self-efficacy* mengukur kemampuan diri karyawan itu sendiri juga digunakan untuk membimbing pikiran dan tindakan dari karyawan. Variabel *Self-efficacy* memiliki tiga dimensi yaitu *magnitude*, *Generality*, dan *Strength*. *Self-efficacy* diukur dengan 3 butir pertanyaan.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Dimensi *Self-efficacy* Pada Karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel**

Pertanyaan	Persentase Jawaban					Rata2 Skor	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS		
Ketika menghadapi tugas yang berat, saya yakin bahwa dapat menuntaskannya	-	3,3	15,6	51,1	30,0	4,08	Baik
Saya percaya bahwa dapat melakukan berbagai tugas secara efektif	-	4,4	26,7	47,8	21,1	3,86	Baik
Dibandingkan dengan orang lain, saya dapat melakukan hampir semua tugas dengan baik.	-	4,4	21,1	37,8	36,7	4,07	Baik
<b>Jumlah</b>						12,01	
<b>Rata-rata</b>						4,00	Baik

Sumber: data primer diolah, (2015)

Tabel 3 Secara keseluruhan memiliki rata-rata di atas 4,00 dimana yang terendah sebesar 3,86 dan yang tertinggi sebesar 4,08 yang memiliki arti bahwa *self-efficacy* karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel dapat melakukan tugas dengan baik,

serta dibandingkan dengan orang lain dapat melakukan hampir semua tugas dengan baik.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Dimensi Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel**

Pertanyaan	Persentase Jawaban					Rata2 Skor	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS		
Pekerjaan adalah ukuran harga diri bagi saya	-	5,6	21,1	51,1	22,2	3,90	Baik
Perusahaan memberikan kebebasan untuk saling bekerja sama sepenuhnya kepada saya	-	4,4	24,4	46,7	24,4	3,91	Baik
Saya selalu ikut serta dalam kegiatan perusahaan	-	4,4	31,1	46,7	17,8	3,78	Baik
Dalam menyelesaikan satu masalah perusahaan, saya selalu ikut serta dalam menyelesaikan masalah	-	5,6	18,9	47,8	27,8	3,98	Baik
<b>Jumlah</b>						15,57	
<b>Rata-rata</b>						3,89	Baik

Sumber: data primer diolah, (2015)

Tabel 4 Secara keseluruhan memiliki rata-rata di atas 3,89 dimana yang terendah sebesar 3,78 dan yang tertinggi sebesar 3,98 yang memiliki arti bahwa keterlibatan kerja yang dirasakan karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel dapat melakukan tugas dengan baik, serta selalu ikut dalam menyelesaikan satu masalah perusahaan dengan baik.

Tabel 5 Secara keseluruhan memiliki rata-rata di atas 3,83 dimana yang terendah sebesar 3,67 dan yang tertinggi sebesar 3,97 yang memiliki arti bahwa kepuasan kerjayangdirasakan karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel termasuk dalam kriteria baik atau karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel dapat melakukan tugas dengan baik, serta puas dengan otonomi untuk melaksanakan keputusan dengan baik.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Dimensi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ibis Styles Bali Benoa Hotel**

Pertanyaan	Persentase Jawaban					Rata2 Skor	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS		
Saya puas dengan gaya pengelolaan atasan	-	5,6	37,8	35,6	21,1	3,72	Baik
Saya puas dengan kemampuan atasan dalam membuat keputusan	-	12,2	33,3	30,0	24,4	3,67	Baik
Saya puas dengan kesempatan bekerja di sini	-	4,4	30,0	52,2	13,3	3,74	Baik
Saya puas dengan keputusan manajerial yang bias diterjemahkan menjadi tindakan praktis	-	3,3	23,3	50,0	23,3	3,93	Baik
Saya puas dengan gaji yang saya peroleh	-	4,4	20,0	57,8	17,8	3,89	Baik
Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada	-	7,8	18,9	52,2	21,1	3,87	Baik
Saya puas dengan otonomi untuk melaksanakan keputusan	-	6,7	18,9	45,6	28,9	3,97	Baik
Saya puas dengan otonomi mengenai tugas-tugas	-	8,9	15,6	53,3	22,2	3,89	Baik
<b>Jumlah</b>						30,68	
<b>Rata-rata</b>						3,83	Baik

Sumber: data primer diolah, (2015)

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), dimana analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara 2 atau lebih variabel.

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.744	1.083		4.379	.000
	Self-Efficacy	.795	.112	.603	7.092	.000
	<b>R Square</b>					<b>0,364</b>
	<b>F Statistik</b>					<b>50,292</b>
	<b>Signifikansi</b>					<b>0,000</b>

Sumber: data primer diolah, (2015)

$$Y_1 = \rho_1 X + \varepsilon_1$$

$$Y_1 = 0,603X + \varepsilon_1$$

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2**

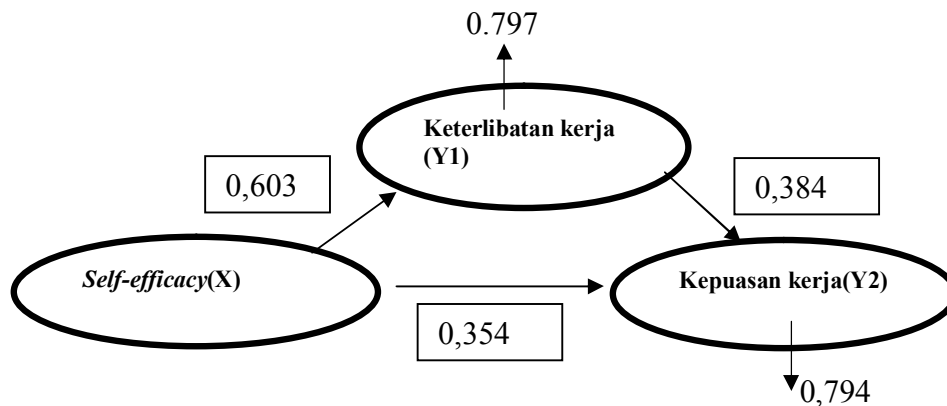
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	9.673	1.741		5.555	.000
Self-Efficacy	.781	.205	.384	3.812	.000
Keterlibatan Kerja	.546	.155	.354	3.517	.001
<b>R Square</b>					<b>0,438</b>
<b>F Statistik</b>					<b>33,846</b>
<b>Signifikansi</b>					<b>0,000</b>

Sumber: data primer diolah, (2015)

$$Y_1 = \rho_1 X + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \rho_1 X + \rho_2 Y_1 + \varepsilon_2$$

$$Y_2 = 0,384X + 0,354Y_1 + \varepsilon_2$$



**Gambar 3. Validasi Model Diagram Jalur Akhir**

Sumber : data primer diolah, (2015)

**Tabel 8.**  
**Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total *Self-  
 efficacy* ( $X_1$ ), Keterlibatan kerja ( $Y_1$ ), dan Kepuasan kerja ( $Y_2$ )**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Keterlibatan kerja ( $Y_1$ ) ( $\beta_1 \times \beta_3$ )	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,603	-	0,620
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,384	0,213	0,597
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,354	-	0,336

Sumber : data primer diolah, (2015)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis, ditemukan pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien beta sebesar 0,620 yang artinya  $H_1$  diterima. Artinya *Self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan Ibis *Styles* BaliBenoa Hotel. Semakin tinggi *Self-efficacy* dari pihak Ibis *Styles* BaliBenoa Hotel kepada para karyawannya maka akan membuat tingkat keterlibatan kerja karyawannya tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mengatakan *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja Yakin dan Oya Erdil (2012). Penelitian yang dilakukan oleh Federici Roger dan Einar M. Skaalvik (2011) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan positif dengan keterlibatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mario *et al.* (2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan signifikan positif dengan keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis, ditemukan pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan ( $p < 0,05$ )

dengan koefisien beta sebesar 0,597 yang artinya H2 diterima. Artinya tingginya tingkat *Self-efficacy* membuat semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Cheng Laiet *al.* (2012) menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Penelitian dari Rahman Ulfiani *et al.* (2014) yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lau (2012) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis, ditemukan pengaruh positif dan signifikan pada variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien beta sebesar 0,336 yang artinya H3 diterima. Dimana ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan selama bekerja akan membuat semakin tinggi kepuasan yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Moura *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Masvaure *et al.* (2014) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Begitu juga hal senada searah yang disampaikan bahwa penelitian dari Yakin dan Oya Erdil (2012) yang diadopsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar dalam pembuatan hipotesis, bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja,

*self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *self-efficacy* yang tinggi akan mengakibatkan keterlibatan kerja meningkat sehingga kepuasan kerja semakin tinggi.

Penelitian ini memunculkan implikasi praktis bagi karyawan dan Ibis Styles Bali Benoa, yaitu: pada variabel *self-efficacy*, karyawan kurang percaya dalam mengerjakan tugas secara efektif karena kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan dan penyuluhan bagaimana meningkatkan *self-efficacy*. Pada variabel Keterlibatan Kerja, karyawan kurang aktif dalam keterlibatan kegiatan yang dibuat oleh atasannya. Oleh karena itu perlu diperhatikan karyawan yang kurang aktif dalam kegiatan perusahaan serta memberikan pelatihan dan penyuluhan bagaimana meningkatkan keterlibatan kerja. Pada variabel kepuasan kerja, perlu memperhatikan karyawan yang memiliki jabatan sebagai pimpinan departemen dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan dan penyuluhan bagaimana meningkatkan pengambilan keputusan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan maka akan membuat semakin tinggi juga tingkat keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan



terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan di tempat kerja maka akan membuat semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan di maka akan membuat semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan *self-efficacy*, keterlibatan kerjadan kepuasan kerja. Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel perlu memperhatikan karyawan yang kurang percaya dalam mengerjakan tugas secara efektif serta perlu memberikan pelatihan yang terkait dengan *self-efficacy* sehingga karyawan akan lebih baik lagi mengerjakan tugas yang diberikan dan tujuan dari perusahaan dapat terwujud. Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel perlu memperhatikan karyawan yang kurang aktif dalam kegiatan perusahaan. Perhatian dari pihak hotel juga dapat dilakukan agar karyawan mau ikut terlibat dalam kegiatan perusahaan, karena karyawan yang mau terlibat dalam kegiatan perusahaan akan lebih mudah mengerjakan tugas yang diberikan sehingga tujuan dari perusahaan dapat terwujud. Ibis *Styles* Bali Benoa Hotel perlu memperhatikan karyawan yang memiliki jabatan sebagai pimpinan departemen dalam pengambilan keputusan serta memberikan pelatihan yang terkait dengan pengambilan keputusan. Karena jika karyawan merasa puas dengan kemampuan atasannya dalam

membuat keputusan, maka karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan dapat terwujud.

## REFERENSI

- Ansel, Maria dan Sutarto Wijono. 2012. Pengaruh Keterlibat Kerja dan Kepuasan terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (POLRES) Vol. 05 No. 02
- Ardana, Komang., Mujiati, Ayu Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsini. 2009. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Bina Aksara, Jakarta.
- Aryaningtyas, A.dan Lieli Suharti.2013. Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.15, no.1, maret :23-32
- Asdhiana, I Made. 2013. Bali dan Jakarta Tujuan Favorit MICE. <http://travel.kompas.com/read/2013/11/25/2005541/Bali.dan.Jakarta.Tujuan.Favorit.MICE>. Diunduh tanggal 16, bulan Juli, tahun 2015.
- Federici,Roger A & Einar M. Skaalvik. 2011. Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Soc Psychol Educ* 14:575–600
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kesrul, M. 2004. *Panduan Praktis Pramuwisata Profesional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kilapong, Samuel Novian. 2013. Kepemimpinan Transformasional, *Self-efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado. *Jurnal EMBA* 141 Vol.1 No.4 Desember, Hal. 141-150.
- Lau W.K. (2012). “The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employees Job Satisfaction”, Northeastern State University, *Business and Economic Journal*, Vol 2012 BEJ-59 1-12.

- Lent, R.W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M.C., Duffy, R.D., Brown, S.D., 2011. "Predicting the Job and Life Satisfaction of Italian Teacher : Test of a Social Cognitive Model". *Journal of Vocational Behavior*, 79, 91-97.
- Libano, Mario Del, Susana Llorens<sup>1</sup>, Marisa Salanova, & Wilmar B. Schaufeli. 2012. About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 15, No. 2, 688-701.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi
- Masvaure Polite, Shaun Runggunan and A.MaMasvaure Polite, Shaun Runggunan and A.Maharaj. 2014. Work Engagement, Intrinsic Motivation and Job Satisfaction Among Employees of a Diamond Mining company in Zimbabwe. *Journal of Economic and Behavioral Studies*, Vol 6, pp.488-499, June 2014 (ISSN:2220-6140).
- Melani, Titis. 2012. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi"YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Manajemen*.
- Moura, Dael, Alejandro Orgambidez-Ramos, and Gabriela Gonçalves. 2014. Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 10(2), 291–300
- Rahman, Ulfiani, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Rohany Nasir and Fatimah Omar. 2014. The Role of Job Satisfaction as Mediator in the Relationship between Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior among Indonesian Teachers. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No. 9; August
- Ridwan dan Kuncoro, Engkos Ahmad. 2011. *Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur Path (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Indonesia (IKAPI).
- Sukma, Naya dan Eka Danta Jaya. 2014. *Self-Efficacy Sebagai Prediktor Work Engagement di Kantor Pelayanan & Pengawasan Bea Cukai X (KPPBC X) Medan*.

Utama, Made Suryana. 2007. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Yakin, Mustofa.,Oya Erdilb. 2012 Relationships Between *Self-Efficacy* and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 ( 2012 ) 370 – 378

Zulkosky, Kristen. 2009. Self-Efficacy:A Concept Analysis.*Journal Compilation*, Vol. 44(2), h: 93-102.