

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN *INNA GRAND BALI BEACH HOTEL***

**Ida Bagus Agung Indra Parasara¹
Ida Bagus Ketut Surya²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: indra.parasara@gmail.com / telp: +6287 860 054 477

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *Self – efficacy* terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel, Sanur dengan jumlah responden sebanyak 82 karyawan. Jumlah responden ditentukan menggunakan metode *propotional random sampling*, dimana responden adalah karyawan selain manajemen puncak. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian mendapatkan *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan, serta motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan maka pihak manajemen perlu memberi motivasi pada karyawan. Selain itu dengan meningkatkan interaksi antara pihak manajemen dan karyawan juga akan meningkatkan *Self-eficacy* dalam diri karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sewaktu bekerja.

Kata Kunci: *self-efficacy, motivasi, kepuasan kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Self - efficacy on motivation and job satisfaction of employees. The study was conducted on employees Inna Grand Bali Beach Hotel, Sanur with a number of respondents as many as 82 employees. The number of respondents is determined using proportional random sampling method, where respondents are employees other than top management. Data obtained by distributing questionnaires were analyzed using path analysis (path analysis). The test results get Self-efficacy and significant positive effect on employee job satisfaction, self-efficacy and significant positive effect on employee motivation, and motivation positive effect on employee satisfaction. To foster a sense of job satisfaction of employees, the management needs to motivate employees. In addition to improving the interaction between management and employees PIAK will also improve Self-eficacy inside employees who have an impact on job satisfaction felt by employees at work.

Keywords: *self-efficacy, motivation, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya, untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya (dalam Mangkunegara, 2011:1).

Menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan serta kebutuhan melalui pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Mosadeghard (2008), kepuasan kerja merupakan elemen penting dari perspektif organisasi, karena mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi dari karyawan. Komitmen yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan pengembangan, efektivitas dan efisiensi organisasi serta menurunnya tingkat *turn over* pada organisasi tersebut. Kepuasan kerja dapat diukur dengan pengukuran sikap karyawan mengenai lingkungan kerja pada pekerjaan itu sendiri, promosi, pembayaran, dan rekan kerja.

Faktor internal seperti seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang baik dalam penilaian kinerja maka akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat untuk mencapai penilaian kinerja tersebut. Faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan, kenaikan pangkat, gaji, penghargaan dan keadaan kerja, dan serta pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti tanggung jawab. Seseorang akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan suatu perusahaan serta lingkungan kerja perusahaan tersebut yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di bidang manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja, motivasi dan *self-efficacy* merupakan variabel yang saling berkaitan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. *Self-efficacy* dan motivasi tinggi akan mendukung kepercayaan diri seseorang dalam pencapaian tujuannya serta mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Dewi (2014) *Self-efficacy* tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan rendahnya *self-efficacy* akan menimbulkan kepuasan kerja yang cenderung rendah. Penelitian yang dipaparkan di atas menunjukkan fakta bahwa faktor *self-efficacy* mempengaruhi kepuasan kerja serta tidak langsung juga mempengaruhi motivasi karyawan.

Penelitian ini dilakukan di *Inna Grand Bali Beach Hotel* yang merupakan hotel bintang lima yang mulai beroperasi pada tahun 1966 dan sekarang telah menjadi hotel yang dikenal oleh masyarakat luas sampai ke kancah internasional. Dengan

menyandang gelar tersebut *Inna Grand Bali Beach Hotel* harus mampu menyediakan pelayanan terbaik untuk para wisatawan yang berkunjung. Setiap bagian dari pelayanan terhadap pengunjung harus diperhatikan, maka baik dari atasan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan harus mempunyai hubungan yang baik antar mereka agar dapat mempunyai rasa saling memiliki satu sama lain yang akan berdampak pada proses pelayanan wisatawan. Berdasarkan wawancara dengan *Manpower Manager Inna Grand Bali Beach Hotel* menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada *Inna Grand Bali Beach Hotel* berjumlah 457 orang.

Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan masalah yang terkait dengan *self – efficacy*, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada 10 orang karyawan diperoleh informasi terdapat permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan yang diukur menurut indikator kepuasan kerja menurut Strauss dan Sayler (dalam Jumari dkk, 2013).

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) Apakah *self-efficacy* berpengaruh pada motivasi karyawan di *Inna Grand Bali Beach Hotel*?; 2) Apakah *self-efficacy* berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di *Inna Grand Bali Beach Hotel*?; 3) Apakah motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di *Inna Grand Bali Beach Hotel*?; 4) Apakah motivasi memediasi pengaruh *self-efficacy* pada kepuasan kerja karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel*?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi karyawan di *Inna Grand Bali Beach Hotel*;

2) Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di *Inna Grand Bali Beach Hotel*; 3) Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di *Inna Grand Bali Beach Hotel*; 4) Untuk menguji peran motivasi sebagai variabel pemediasi antara *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di *Inna Grand Bali Beach Hotel*.

Two Factor Theory yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Furnham *et al.* (2009) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan bukanlah dua hal yang saling berlawanan, tetapi dua entitas yang terpisah yang disebabkan aspek yang berbeda dari pekerjaan yang disebut sebagai faktor “Higienis” dan “Motivator”. Faktor Higienis, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi kerja, gaji, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan perusahaan, teknik pengawasan dan perasaan aman dalam bekerja. Faktor Motivasi, yaitu faktor-faktor yang membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi. Faktor-faktor tersebut adalah keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, prestasi, kemungkinan untuk mengembangkan diri dan kesempatan untuk maju

Menurut Saifuddin Azwar (dalam Wulan, 2014) Tinggi rendahnya *self-efficacy* yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih persisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai lebih jelas. Individu akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas atau menghadapi segala masalah ketika tujuan yang akan dicapai jelas. Menurut

Widiyanto (2013:06) dalam penelitiannya di SMK N 2 Depok terhadap 30 siswa, menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi, keuletan dalam menghadapi tugas, dan prestasi belajar. Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah maka akan merasa mereka tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dan akan berusaha mengindar dari tugas tersebut. Slameto (2010:80) keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tantangan yang sulit dapat menyebabkan meningkatnya *self-efficacy* yang berpengaruh pada motivasi yang lebih kuat terhadap tantangan atau tugas tersebut, seperti ketika seseorang merasa tertantang dan mampu untuk menghasilkan uang dengan cara berdagang, lalu pada kali pertama ia berhasil memperoleh keuntungan, maka berikutnya ia akan semakin termotivasi untuk berdagang dengan barang yang lebih banyak untuk mendapatkan keuntungan yang lebih. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka ditarik hipotesis yaitu :

H₁ : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Bandura dalam Betz (2004) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan mereka lebih mungkin untuk bekerja lebih keras untuk menetapkan tujuan, dan mencapai prestasi yang lebih tinggi sedangkan karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang yang

memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Lau (2012), dalam penelitiannya terhadap 224 mahasiswa pada sebuah Universitas di Amerika Serikat menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja. Maka dapat dikatakan semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi kepuasan kerja seseorang tersebut dan semakin rendah *self-efficacy* seseorang maka tingkat kepuasan kerjanya semakin menurun. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa *sel-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kepuasan kerjanya. Karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self-efficacy*, tetapi *self-efficacy* tersebut terbentuk karena dukungandari perusahaan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Samuel, 2013). Berdasarkan penelitian sebelumnya maka ditarik hipotesis yaitu :

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

Wright dan Pandey (2005), menyatakan bahwa dalam suatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan, ikatan emosional dan loyalitas adalah salah satu faktor yang paling penting dari motivasi karyawan yang mengikat karyawan untuk tetap berorganisasi. Locke dan Latham (2004:388) telah mengevaluasi efektivitas motivasi sebagai akibat dari kedua faktor internal dan eksternal yang memaksa karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan penuh semangat yang hasilnya menjadi kepuasan kerja. Kartika dan Kaihatu (2010), dalam penelitiannya terhadap 72 karyawan Pakuwon *Food Festival* menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya terhadap 1.737 orang pegawai di PT. Pei Hai *International Wiratama* Indonesia di Surabaya dan Jombang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Djamaludin (2009) terhadap 200 orang PNS yang ada di Kota Maba menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka ditarik hipotesis yaitu:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah asosiatif penelitian yang memiliki hubungan satu variabel dengan variabel lain dimana diantara suatu kejadian dengan kejadian lain saling memengaruhi (Sugiyono, 2010:11). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat (*dependent*) yaitu Motivasi Karyawan dan variabel bebas (*independent*) yaitu *Self - efficacy*, dan variabel intervening adalah Kepuasan Kerja. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 82 (delapan puluh dua) di *Inna Grand Bali Beach Hotel*. *Proportionate random sampling* ini dilakukan dengan cara membuat lapisan, kemudian dari setiap lapisan diambil sejumlah subjek secara acak. Jumlah subjek dari setiap lapisan adalah sampel penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan (10%)

jadi untuk menentukan jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{457}{1 + 457 (0,1^2)}$$

n = 82,04 dibulatkan menjadi 82

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (dalam umar,2008:78). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini berupa teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori Ghozali (2011:249). Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui *Self-Efficacy* (X) berpengaruh terhadap Motivasi (Z) dan *Self-Efficacy* (X) dan Motivasi (Z) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (usaha)	Persentase (persen)
Umur		
21 – 28	35	42,7
29 – 37	27	32,9
38 – 45	20	24,4

Jumlah	82	100
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	46	56,1
Perempuan	36	43,9
Jumlah	82	100
Tingkat Pendidikan		
S1	28	34,2
Diploma	27	32,9
SMA	27	32,9
Jumlah	82	100
Masa Kerja		
1 – 3 Tahun	30	36,6
4 – 6 Tahun	25	30,5
7 – 9 Tahun	20	24,4
Lebih dari 9 Tahun	7	8,50
Jumlah	82	100

Sumber: Data diolah, 2015

Data karakteristik responden meliputi Umur, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja. Uraian karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel* sebagian besar berumur 21-28 tahun dengan jumlah sebanyak 35 orang atau sekitar 42,7 persen. Usia tersebut merupakan usia dimana seseorang sangat produktif dan tergolong masih sangat muda dalam mengembangkan karir untuk lebih berprestasi.

Hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 46 orang atau sebesar 56,1 persen. Hal ini berarti sebagian besar karyawan *Inna Grand Bali Beach* karyawan laki-laki lebih dianggap memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya daripada karyawan perempuan. Karyawan laki-laki lebih banyak diperlukan karena jam kerja hingga larut malam dan tidak mengenal waktu dalam melakukan pekerjaan.

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 28 orang dari 82 orang responden dengan persentase 34,2 persen memiliki tingkat pendidikan S1, karyawan yang telah sarjana tentunya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih terbuka. Karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana lebih diperlukan oleh perusahaan karena lebih mengerti dan memiliki banyak pengalaman terlebih lagi dalam cara berkomunikasi. Dalam proses promosi jabatan, faktor pendidikan harus menjadi pertimbangan mengingat angka pegawai yang telah sarjana cukup besar, hal tersebut akan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai dalam proses pengembangan karir.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 36,6 persen dapat dikatakan dalam jangka waktu tersebut karyawan belum yakin dan cukup mampu dalam mengerjakan tugas, serta mengatasi masalah di lingkungan kerja.

Tabel 2.
Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	<i>Self Efficacy (X)</i>	X ₁	0,905	Valid
		X ₂	0,949	Valid
		X ₃	0,892	Valid
		X ₄	0,921	Valid
		X ₅	0,921	Valid
2	Motivasi (Z)	Z ₁	0,761	Valid
		Z ₂	0,916	Valid
		Z ₃	0,960	Valid

		Z ₄	0,905	Valid
		Z ₅	0,921	Valid
		Z ₆	0,937	Valid
		Z ₇	0,807	Valid
		Z ₈	0,927	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0,896	Valid
		Y ₂	0,927	Valid
		Y ₃	0,903	Valid
		Y ₄	0,909	Valid
		Y ₅	0,900	Valid
		Y ₆	0,723	Valid
		Y ₇	0,772	Valid
		Y ₈	0,927	Valid
		Y ₉	0,905	Valid
		Y ₁₀	0,892	Valid
		Y ₁₁	0,894	Valid
		Y ₁₂	0,927	Valid

Sumber: Data diolah, 2015

Hasil uji validitas pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan sisanya dalam instrument penelitian tersebut valid.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i> (X)	0.953	Reliabel
2	Motivasi (Z)	0.963	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.974	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2015

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Uji Normalitas Persamaan Regresi 1

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	82
<i>Kolmogorov-Smirnov Z Test Statistic</i>	0,085
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,085, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05

Tabel 5.
Uji Normalitas Persamaan Regresi 2

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	82
<i>Kolmogorov-Smirnov Z Test Statistic</i>	0,090
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,095

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,090, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,095. Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,095 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 6.
Uji Multikolinearitas Persamaan Regresi 2

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Self Efficacy</i> (X)	0,438	2,281
Motivasi (Z)	0,438	2,281

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *self efficacy* dan motivasi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi 2 bebas dari multikolinearitas.

Tabel 7.
Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,197	,486		6,583	,000
	<i>Self-Efficacy</i>	,497	,381	,144	1,305	,196

Sumber: Data diolah, 2015

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel *self efficacy* sebesar 0,196 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas

terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Tabel 8.
Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,790	,364		7,661	,000
	Self-Efficacy	-,028	,350	-,011	-,080	,936
	Motivasi	-,075	,315	-,034	-,237	,813

Sumber: Data diolah, 2015

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel *self efficacy* dan motivasi masing-masing sebesar 0,936 dan 0,813. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,138	1,764		4,045	,000
	Self-Efficacy	1,156	,114	,749	10,122	,000
	R ₁ Square					0,562
	F Statistik					102,464
	Signifikansi					0,000

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada Tabel 9, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Z = bX + e \dots\dots\dots(2)$$

$$Z = 0,749X \dots\dots\dots(3)$$

Tabel 10.
Hasil Analisis Jalur Persamaan regresi 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,913	1,642		1,165	,248
	Self-Efficacy	,832	,146	,365	5,686	,000
	Motivasi	,918	,095	,621	9,683	,000
	R₂ Square					0,858
	F Statistik					237,895
	Signifikansi					0,000

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 10, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y = aX + cZ + e \dots\dots\dots (4)$$

$$Y = 0,365X + 0,621Z \dots\dots\dots (5)$$

Menguji nilai koefisien determinasi (R^2) dan variabel error (e)

Berdasarkan model substruktur 1 dan substruktur 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir. Sebelum menyusun model diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung nilai standar eror sebagai berikut :

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,562} = 0,662$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,858} = 0,377$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh error (Pe_i), didapatkan hasil pengaruh error (Pe₁) sebesar 0,662 dan pengaruh error (Pe₂) sebesar 0,377. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,662)^2 - (0,377)^2 \\ &= 1 - (0,438) - (0,142) \\ &= 1 - 0,580 = 0,420 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0.420 mempunyai arti bahwa sebesar 42,0% variasi kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi *self efficacy* dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 58,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh variabel secara parsial

Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel sebagai berikut:

Jika Sig. $t < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika Sig. $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi

H_0 : Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi.

H₁ : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,749. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan

H₀ : Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₁ : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,365. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₀ : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,621. Nilai Sig. t

0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 11.
Hasil Uji F Sub-struktur 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2192,849	1	2192,849	102,464	,000 ^b
	Residual	1712,099	80	21,401		
	Total	3904,947	81			

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel hasil uji anova (UJI F) di atas, diperoleh dk antar kelompok (pemanding) = 1, dkdalam kelompok (penyebut) = 80, pada alfa=0.05 maka nilai F tabelnya adalah $F_{0,05}(1,80) = 4,00$. Sedang F hitung = 102,464. Nilai Fhitung > Ftabel, $102,464 > 4,00$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_1 diterima). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan).

Tabel 12.
Hasil Uji F Sub-struktur 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7322,074	2	3661,037	237,895	,000 ^b
	Residual	1215,755	79	15,389		
	Total	8537,828	81			

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel hasil uji anova (UJI F) struktur 2 di atas, diperoleh dk antar kelompok (pemanding) = 2, dk dalam kelompok (penyebut) = 79, pada alfa=0.05 maka nilai F

tabelnya adalah $F_{0,05}(2,79) = 3,15$. Sedang F hitung = 237,895. Nilai F hitung $>$ F tabel, $237,895 > 3,15$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_1 diterima). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan).

Tabel 13.
Hasil Uji Sobel

Nilai Z	Sig
4,628	0,000

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil Uji Sobel pada Tabel 13. menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 4,628 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel mediator yakni motivasi dinilai secara signifikansi memediasi hubungan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah bekerja pada karyawan. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya (Purwanto, 2013). Hasil pengujian menemukan pengaruh positif dari variabel *Self-efficacy* terhadap motivasi ($p < 0,05$) dengan koefisien beta sebesar 0,749 yang artinya H_1 diterima. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Widiyanto (2013), Slameto (2010), dan Saifuddin Azwar (dalam Wulan, 2014), yang juga menemukan adanya pengaruh positif pada variabel *Self-efficacy* terhadap motivasi. Berdasarkan hasil tersebut ditemukan implikasi bahwa dengan adanya *Self-efficacy* yang dialami oleh karyawan maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa

tujuan dia bekerja sesuai dengan tujuan organisasinya serta membuat karyawan akan memiliki motivasi yang kuat terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self-efficacy* pada kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,365. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dan yakin akan berhasil pada setiap tugas yang dikerjakannya dan akan lebih berprestasi sementara itu karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung mudah putus asa dalam melakukan tugasnya karena tingkat keyakinan diri yang rendah. Lau (2012), dalam penelitiannya terhadap 224 mahasiswa di sebuah Universitas di Amerika Serikat menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja. Maka dapat dikatakan semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi kepuasan kerja seseorang tersebut dan semakin rendah *self-efficacy* seseorang maka tingkat kepuasannya semakin menurun. Penelitian lain juga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Samuel, 2013). Dari pemaparan diatas maka penelitian ini telah sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Hasil olah data statistik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,621. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi sangat diperlukan dalam meningkatkan gairah dan semangat para karyawan

dalam bekerja. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena, apabila seorang karyawan memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dan memiliki gairah dalam melakukan tugasnya dan akan lebih berprestasi.

Wright dan Pandey (2005), menyatakan bahwa dalam suatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan, ikatan emosional dan loyalitas adalah salah satu faktor yang paling penting dari motivasi karyawan yang mengikat karyawan untuk tetap berorganisasi. Kartika dan Kaihatu (2010), dalam penelitiannya terhadap 72 karyawan Pakuwon *Food Festival* menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Brahmasari (2008), dalam penelitiannya terhadap seluruh karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang sejumlah 1.737 orang pegawai menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Dari pemaparan diatas maka penelitian ini telah sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai dengan penelitian sebelumnya

Hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa Motivasi memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel* . Pengujian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif signifikan pada *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja, *Self-Efficacy* terhadap Motivasi, serta Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil

penelitian ini didukung Lau (2012) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja. Menurut Slameto (2010) *self-efficacy* berpengaruh pada motivasi yang lebih kuat terhadap tantangan dan tugas. Kartika dan Kaihatu (2010) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka didapatkan simpulan sebagai berikut: 1) *Self-Efficacy* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel*, jadi semakin tinggi *Self-Efficacy* maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel*; 2) *Self-Efficacy* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel*. Hal tersebut berarti semakin tinggi *Self-Efficacy* maka akan semakin tinggi pula Motivasi yang ada dalam diri karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel*; 3) Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yang berarti semakin tinggi Motivasi, maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel*; 4) Motivasi memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun mediasi yang terjadi pada model penelitian ini bersifat parsial. Dengan kata lain variabel Motivasi berfungsi untuk menjembatani pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Namun karena mediasi yang terjadi bersifat parsial, maka tanpa adanya Motivasi masih mampu berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Inna Grand Bali Beach Hotel*.

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sesuai dengan hasil rata-rata terkecil deskriptif penelitian adalah sebagai berikut: 1) Pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dan meyakinkan karyawan dalam mencapai tujuan pada setiap pekerjaan yang dilakukan agar karyawan merasa yakin terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan. Karena walaupun tingkat keyakinan diri karyawan pada pertanyaan kuisisioner point 3 berada pada tingkat 3,92 atau baik tetapi ini merupakan yang terendah dari indikator *self - efficacy* dan ini masih dirasa kurang dari tingkat yang diinginkan perusahaan yaitu 5. Untuk itu perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan sehingga *self-efficacy* yang dimiliki karyawan akan tinggi yang tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi dan mampu memberikan yang terbaik dari mereka bagi perusahaan; 2) Atasan dalam perusahaan diharapkan lebih meningkatkan dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan lebih giat dan bergairah dalam bekerja. Pada kuisisioner poin 5 tentang motivasi memiliki nilai 3,89 yang masih dalam kriteria baik, tetapi ini merupakan nilai terendah dari target perusahaan yaitu nilai 5. Motivasi dapat dilakukan dengan cara memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Motivasi dari atasan akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan dalam mengembangkan karir mereka yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja serta kemajuan perusahaan tersebut; 3) Perusahaan diharapkan dapat membuat situasi atau lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan unuk bekerja maupun bersosialisasi satu sama lain, sehingga karyawan merasa senang dalam bekerja dan

merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Pada pertanyaan poin 12 dalam kuisioner kepuasan kerja mendapat nilai terendah yaitu 3,92 dari nilai target 5. Untuk membentuk situasi kerja yang nyaman, dapat dilakukan dengan cara manager menerapkan metode agar hubungan antar karyawan menjadi lebih baik. Apabila situasi dan suasana lingkungan kerja dirasa nyaman maka, kepuasan kerja seorang karyawan akan meningkat.

REFERENSI

- Ahmed, I., Nawaz, M.M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat Z., Usman, A. 2010. Effects of Motivational Factors On Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3). Pp 122 – 156
- Amir Erez, Timothy A. Judge. (2001). Relationship of core self evaluations to goal setting, motivation, and performance, *Journal of applied psychology*, vol. 86, No. 6, 1270-1279
- Aprian. 2014. Teori Self-efficacy .<http://aprian.blogdetik.com>. Diunduh Tanggal 15 maret 2015.
- Ardana Komang, Wayan Mujiati, Wayan Murdiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin A., Hamid D., Hakam M.S. 2014. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Avey, B. James, F.L., and Susan M.J 2009. Psychological Capital a Positive Resource for Combating Employee Stress and Turn Over
- Bandura, A., and Adams, N. E. 1997. Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1, pp:287-30.
- Betz, N.E. 2004. Contributions of Self-Efficacy Theory to Career Counseling A Personal Perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), pp:340-353.

- Betz, N., and Smith, H. 2002. An examination of efficacy and esteem pathways to depression in young adulthood. *Journal of Counseling Psychology*, 49, pp:438-448.
- Brahmasari, I.A., dan Suprayetno A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), pp:124-135.
- Chasanah, N. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self-efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*: Universitas Diponegoro Malang.
- Cheriaan, J., and Jolly, J. 2013. Impact of Self-efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14).
- Darmawati, A., Lina H., dan Dyna. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9 (1), pp: 11-15.
- DeDonno, M. A., and Demaree, H. A. 2008. Perceived time pressure and the Iowa Gambling Task. *Judgment and Decision Making*, 3, pp:636-640.
- Dewi, P. 2014. Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan di Happy Bali Tour and Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 10 (1), pp:1-22
- Djamaludin, M. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja
- Dhermawan, A.A.Ngurah Bagus, Sudibya Adnyana I Gde dan Utama Mudiarta I Wayan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik)*. 6(2), pp72-80.
- Day, R., and Allen, D., T. 2004. The Relationship between Career Motivation and Self-Efficacy with prot_eg_e career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 64 pp:72-91.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No.4 pp 234-245

- Engko, C. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self-efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10 (1), pp:1-12.
- Furnham, A., Eracleous A., and Chamoro, T. 2009. Personality, Motivation, and Job Satisfaction: Hezberg meet the Big Five. *Journal of Managerial psychology*, 24 (8), pp: 705-779
- George, J. M. and Jones, G. R.2005.*Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed.,New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. 2002.Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi kedua.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Horwitz, M. F., Heng, T.C., and Quazi, A.H. 2003. Finders, Keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human Resource Management Journal*,13(4), pp:23-44.
- Igalens J. Roussell, 1999, A Study of The Relationship between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, No.20 pp 1003-1025
- Judge, T. A., and Bono, J. E. 2001. Relationship of core self-evaluations traits - selfesteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*,86(1),pp:80-92.
- Jumari, Yudana M., Sunu, A. I.G.K. 2013. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*,4.
- Kartika, W.E., dan Kaihatu S.T. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya).*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), pp: 100-112.
- Klassen, M. Robert and Ming M.C. 2010. Effects on Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), pp: 741-756
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*.Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat.

- Kinman, Gail and Kinman, Russell, 2001, The role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, Vol 3 No. 4 pp. 132-149
- Lau, W.K. 2012. The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment On Employees' Job Satisfaction. *Business and Economics Journal*,59.BEJ.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. 2004. What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century.*Academy of Management Review*, 29(3),pp:388-403.
- Lodjo, F.S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*,1(3),p:747-755.
- Purwanto, S.B. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*,11(1).
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P. dan Timothy A.J. 1999. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas.Jakarta : Salemba Empat.
- Samuel, N.K. 2013. Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy, Self-Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado.*Jurnal EMBA 141*, 1(4),pp: 141-150.
- Soeratno, Dr., Arsyad Lincolin. 2003. Metodologi Penelitian. Cetakan Ke-4.UPP : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Slamet, R. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*,13(1),pp:40-45.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Suwatno dan Donni J.P. 2011.*Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Testa, Mark R., 1999, Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Investigation. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 20 No.3 pp. 154-161.
- Umar H. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Utama, S. M. 2009. *Aplikasi Analisis Kuantitatif (Edisi Ketiga)*. Denpasar: Sastra Utama.

Wright, E.B., and Pandey, K.S. 2005. *Exploring the Nomological Map of Public Service Motivation Concept*, University of North Carolina at Charlotte. Department of Political Science