

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN
SEKRETARIAT KABUPATEN KLUNGKUNG**

**Putu Eka Viska Putri¹
I Made Artha Wibawa²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: ekaviskap@gmail.com / telp +62 857 3803 7616

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian kinerja seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja karyawan penting dalam sebuah perusahaan maupun untuk sebuah instansi pemerintahan karena jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya akan memberikan pengaruh yang positif untuk perusahaan maupun instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai bagian perlengkapan baik yang berstatus tetap maupun kontrak. Sampel yang digunakan sebanyak 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert* 5 point untuk mengukur 8 indikator dari variabel *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak.

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

ABSTRACT

Job satisfaction is an assessment of the job performance of an employee who lived. Employee satisfaction is important in a company or for a government agency because if employees are satisfied with the work will have a positive influence for companies and institutions. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and job motivation on job satisfaction of employees working at the Regional Secretariat fixtures Klungkung. This study was conducted to all employees both parts permanent employee and contract status. The sample used as many as 52 respondents. The data collection is done by distributing questionnaires using 5-point Likert scale to measure eight indicators of self-efficacy variables, job motivation and job satisfaction. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that self-efficacy and job motivation positive and significant impact on job satisfaction. In this study also shows that there is no difference in job satisfaction between permanent and contract employees.

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

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pemerintahan, seorang pegawai merupakan pokok untuk pencapaian tujuan organisasi pemerintahan dalam membantu tugas pemerintahan. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi pemerintahan adalah seorang pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan karenanya, pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut, organisasi sangat tergantung pada karyawan dalam mengembangkan kemampuan dalam hal mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikap. Hal tersebut diperlukan agar produktivitas dari para karyawan dapat meningkat, karyawan mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, dan kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan dapat bekerja secara optimal, sehingga organisasi dapat mengelola sumber daya manusia untuk lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan rendah pada pegawai, hal ini bisa dilihat dari pekerjaan itu sendiri. Dimana para karyawan merasa tidak yakin dengan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, kemudian dilihat dari segi promosi jabatan. Dalam hal ini kesempatan untuk para karyawan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi dirasa masih sangat kurang dikarenakan persaingan antar sesama karyawan yang cukup ketat.

Terakhir rendahnya kepuasan kerja karyawan dilihat dari rekan kerja. Dari hasil observasi yang telah dilakukan terlihat koordinasi antar sesama karyawan masih dinilai kurang, hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya yang lain.

Kurangnya keyakinan diri karyawan dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan karyawan sering mengeluh dan merasa malu dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalakan setiap tugas yang diberikan. Kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan yang masih kurang, dalam hal ini karyawan merasakan bahwa akan lebih sulit untuk dapat jabatan yang lebih tinggi ini dikarenakan kesempatan untuk dapat berkembang dan promosi yang rendah sehingga karyawan tidak memiliki keyakinan untuk dapat maju. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya komunikasi antar karyawan mengakibatkan karyawan tidak nyaman untuk bekerja dan kurang fokus dalam menjalankan tugasnya.

Terdapat 5 dimensi kepuasan kerja yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Strauss dan Sayler dalam Jumari dkk, 2013). Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, kondisi kerja, kompensasi yang diterima serta hubungan dengan sesama karyawan dan atasan. Kepuasan kerja cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan

segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Sutrisno2009:75).

Self-efficacy adalah suatu keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalani dalam situasi tertentu (Bandura dalam Betz, 2004). *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka peran motivasi dan *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kepuasan kerja tinggi.

Motivasi dapat dikatakan sebagai ketekunan dari seorang individu dalam berusaha mencapai tujuan dan mendapatkan yang lebih baik (Ahmed dkk, 2010). Motivasi karyawan yang tinggi dapat tercipta dari lingkungan dan serta dukungan yang diberikan oleh atasan atau sesama rekan kerja (Horwitz *et al.*, 2003). Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan suatu perusahaan serta lingkungan kerja perusahaan tersebut yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut. *Self-efficacy*, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* dan motivasi kerja tinggi akan lebih percaya pada dirinya sendiri dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Pegawai di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung, mendapatkan beberapa hal yang perlu diperhatikan. Pertama, yang berkaitan dengan motivasi kerja di bagian perlengkapan dan yang kedua berkaitan dengan *self-efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Apakah kedua hal tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak ada gairah dan semangat karyawan untuk mau bekerja dengan lebih baik. Melihat motivasi dan *self-efficacy* sangatlah penting untuk dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan sehingga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena demikian, pemberian motivasi patut diberikan pada setiap organisasi atau sebuah instansi pemerintahan. Lodjo (2013) mengatakan bahwa pemberian motivasi dan *self-efficacy* sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut 1) Apakah *self- efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung?; 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung?; 3) Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja Pegawai di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung; 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung; 3) Untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk manajer yang percaya bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan karyawan pekerjaan yang menantang dan menguntungkan (Nadiri dan Tanova, 2010). Terdapat beberapa pengertian tentang kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kedua, kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009:74). Kepuasan kerja tetap menjadi wilayah yang penting dari diskusi di bidang manajemen, psikologi dan terutama dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Vitell (dalam Swaminathan,

2013), menyebutkan sejumlah dimensi dari kepuasan kerja yakni kompensasi, kepuasan terhadap manajemen, kepuasan terhadap rekan kerja yang memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Mokaya *et al.* (2013) menyatakan organisasi harus terus mengadakan perubahan kearah yang positif, karena tugasnya tidak hanya menarik staf yang tepat, akan tetapi juga harus menciptakan dan mempertahankan motivasi kerja, sehingga tercipta kepuasan kerja dari staf itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi *turnover* staf dan meningkatkan kreatifitas dan komitmen. Locke (dalam Krishnan *et al.*, 2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dimana termasuk didalamnya adalah gaji, promosi dan lingkungan kerja. Darmawati (2013) menyimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan mereka, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, serta seluruh pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan.

Self-efficacy merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Beberapa penelitian akademik telah membuktikan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan,

kinerja dan upaya dalam pemecahan masalah (Cherian dan Jolly, 2013). *Self-efficacy* memiliki dampak pada pola reaksi emosional pikiran individu. *Self-efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu dan yakin terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Self-efficacy juga menentukan upaya beberapa orang kebanyakan menghabiskan melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. Menurut Bandura (1997), teori kognitif sosial mengidentifikasi beberapa kondisi dimana individu dapat bekerja bervariasi bahkan dalam domain yang berbeda. Sedangkan menurut Judge dan Bono (2001), *self-efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self-efficacy* rendah. Jadi *self-efficacy* merupakan suatu, keyakinan diri dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu dalam mengatasi permasalahan tersebut.

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). Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri

mereka terhadap pekerjaan atau tugas tertentu. Horwitz *et al.* (2003), memperkirakan bahwa karyawan mendapatkan motivasi tinggi melalui lingkungan kerja yang menantang dan dukungan dari manajemen puncak. Jika karyawan kompetitif dan ingin melakukan pekerjaan dengan efisiensi penuh, maka pekerjaan yang menantang adalah motivator terbaik.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:171), motivasi berarti pemberian motif. Motif disini diartikan sebagai tujuan yang dapat berupa rangsangan. Tanpa adanya rangsangan para karyawan akan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya. Locke dan Latham (2004:388), telah mengevaluasi efektivitas motivasi kerja sebagai akibat dari kedua faktor internal dan eksternal yang memaksa karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat yang hasilnya menjadi kepuasan kerja.

Peneliti lainnya (Dedonno dan Demaree; 2008), terkait dengan gagasan ini menunjukkan bahwa persepsi individu dengan motivasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Penurunan motivasi kerja dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya tingkat kepuasan karyawan tersebut (Arifin dkk., 2014). Sedangkan menurut George dan Jones (2005), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian Lau (2012) yang dilakukan pada Universitas di Amerika Serikat dengan menggunakan 224 mahasiswa menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang. Hal ini membuktikan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja. Karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, tetapi *self efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan. Lodjo (2013), dalam penelitiannya terhadap 127 karyawan PT. PLN Suluttenggo mengatakan bahwa keyakinan diri sangatlah penting. Semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

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

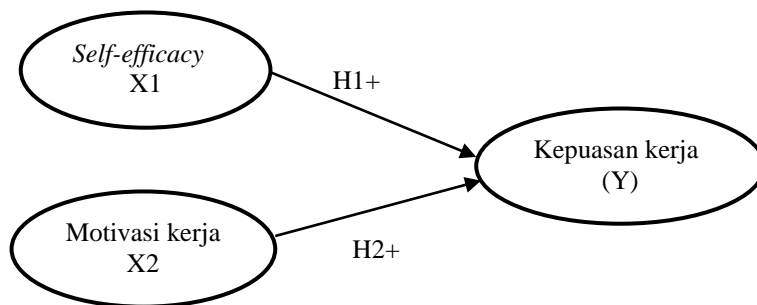
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kartika dan Kaihatu (2010) dalam penelitiannya terhadap 72 karyawan Pakuwon *Food Festival* menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain penelitian 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 kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Djamaludin (2009) terhadap 200 orang PNS yang ada di Kota Maba menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan definisi dan kajian teori dari beberapa para ahli yang ada, maka dapat disusun suatu model penelitian sebagai dasar penentu hipotesis seperti gambar berikut ini:



Gambar 1 : Model penelitian

Sumber: kajian konseptual dan penelitian terdahulu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausalistik, yang menurut Sugiyono (2009:56), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang memiliki sifat sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja pada kepuasan kerja. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Penelitian ini dilakukan di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden dan

observasi langsung dan data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai, sejarah perusahaan serta struktur instansi. Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai kontrak di kantor bagian perlengkapan sekretariat daerah Kabupaten Klungkung yaitu sebanyak 52 orang dengan menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Wawancara adalah teknik pengumpulan data langsung dengan responden serta menggunakan daftar pertanyaan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri lebih spesifik dengan mengamati proses kerja, perilaku pegawai di instansi. Kuesioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk kemudian diisi sesuai dengan persepsi responden mengenai *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, teknik analisis regresi berganda digunakan untuk dapat menghasilkan kesimpulan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri atas *self-efficacy* dan motivasi kerja pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X1 = *Self-efficacy*
- X2 = Motivasi kerja
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi *self-efficacy*
- β_2 = Koefisien regresi motivasi kerja
- ε = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui gambaran karakteristik responden yang meliputi lima aspek, yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status dan masa kerja. Berdasarkan umur mayoritas karyawan berumur 26-30 tahun dengan jumlah sebanyak 14 orang dan terkecil berada direntangan umur 15-20, 46-50, dan 56-60 dengan jumlah sebanyak 2 orang. Rentang usia 26-30 merupakan rentang usia dimana seseorang digolongkan sangat produktif untuk bekerja dan mengembangkan karir. Karyawan dengan jumlah terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44 orang dibandingkan pegawai perempuan yang hanya berjumlah 8 orang. Hal ini dikarenakan pegawai laki-laki banyak diperlukan untuk menjadi sopir, tukang listrik, dan tukang kebun. Sedangkan untuk tingkat pendidikan sebagian besar lulusan SMA/Paket C yaitu sebanyak 39 orang. Hal ini dikarenakan pada saat rekrutmen lebih banyak berasal dari para pegawai yang sebelumnya berstatus kontrak dengan tingkat pendidikannya yang sebagian besar lulusan SMA.

Berdasarkan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase 55,8 persen. Hal ini dikarenakan pada kurun waktu 1-5 tahun terjadi penerimaan pegawai kontrak yang lebih banyak dibandingkan pegawai tetap. Sedangkan untuk status kepegawaian responden yang berstatus pegawai kontrak memiliki persentase yang cukup tinggi yaitu sebesar 59,6 % ini dikarenakan dalam sebuah organisasi pemerintahan tersebut membutuhkan pegawai yang lebih namun anggaran untuk pengadaan pegawai tidak mencukupi. Oleh karena itu perusahaan lebih merekrut pegawai kontrak.

Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapat dari penyebaran kuesioner kemudian dilakukan pendeskripsian agar memperoleh interpretasi yang jelas. Riduwan dan Kuncoro (2012:19) menyebutkan nilai rata-rata yang digunakan dalam mendeskripsikan hasil yang diperoleh dari instrumen penelitian. Klasifikasi penilaian responden terhadap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut.

1,00-1,80	= Sangat tidak baik (termasuk skor 1)
1,81-2,61	= Tidak baik (termasuk skor 2)
2,62-3,42	= Cukup baik (termasuk skor 3)
3,43-4,23	= Baik (termasuk skor 4)
4,24-5,00	= Sangat baik (termasuk skor 5)

Tabel 1.
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Skor Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan kemampuan yang saya kuasai.(Y _{1,2})	1	0	11	25	15	209	4,02	Baik
2	Pengawasan mutu kerja dari atasan saya sangat baik.(Y _{1,4})	1	1	16	27	7	194	3,73	Baik
3	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan tingkat kemampuan yang saya miliki (Y _{1,1})	2	8	18	15	9	177	3,40	Baik
4	Melalui pekerjaan saya saat ini, saya memiliki peluang promosi untuk dapat memajukan diri.(Y _{1,3})	2	1	16	21	12	196	3,77	Baik
5	Saya mempunyai rekan kerja yang menyenangkan.(Y _{1,5})	0	3	12	24	13	203	3,90	Baik
Total Rata-rata Skor								3,77	Baik

Sumber: data diolah 2016

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Tabel 1. menampilkan jawaban responden, rata-rata jawaban, dan kriteria penilaian jawaban responden untuk masing-masing pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Pada Tabel 1 menunjukkan jawaban responden pada variabel

kepuasan kerja yang memiliki rata-rata sebesar 3,77 yang berarti kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di kantor bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung tergolong baik. Hal ini terlihat dari adanya tiga indikator yang nilainya diatas nilai rata-rata variabel. Namun ada satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu gaji, dimana indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai gaji yang diterima sudah memuaskan yang memiliki rata-rata terendah dibandingkan dengan 4 indikator yang lain yaitu sebesar 3,40.

Hal ini berarti gaji yang diterima oleh para pegawai sudah tergolong baik namun masih dirasa belum memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup dari para pegawai. Selain itu, indikator supervisi juga perlu diperhatikan karena memiliki nilai rata-rata dibawah total rata-rata skor yaitu sebesar 3,73 yang berarti indikator supervisi yang diukur dari persepsi responden mengenai pengawasan mutu kerja dari atasan sudah tergolong baik namun tetap harus diperhatikan.

Variabel *self-efficacy* diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan *self-efficacy* yang dirasakan oleh para pegawai. Tabel 2 menampilkan jawaban responden, rata-rata, dan criteria penilaian untuk masing-masing pernyataan pada variabel *self-efficacy*.

Jawaban responden pada variabel *self-efficacy* memiliki rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,97 yang berarti tingkat keyakinan diri pegawai atau *self-efficacy* pegawai tergolong baik. Namun, ada satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu *strength* (kekuatan diri) dimana indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai menghadapi tantangan dalam tugas kedinasan yang memiliki rata-rata paling kecil yaitu 3,85. Hal ini berarti tingkat keyakinan diri

pegawai di kantor bagian perlengkapan dalam hal mengatasi setiap tantangan tugas kedinasan tergolong baik, namun tetap harus lebih diperhatikan karena dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Tabel 2
Deskripsi Jawaban Responden Tentang *Self-Efficacy*

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Skor Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Ketika saya menghadapi tugas yang berat, saya merasa yakin bahwa saya dapat menyelesaikannya secara tuntas.(X _{1,1})	1	4	8	20	19	208	4,00	Baik
2	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan berbagai tugas sesuai dengan bidang kemampuan saya secara efektif.(X _{1,2})	1	0	12	20	19	212	4,08	Baik
3	Saya merasa yakin mampu mengatasi semua tantangan tugas kedinasan dengan baik.(X _{1,3})	1	3	11	25	12	200	3,85	Baik
Total Rata-rata Skor								3,97	Baik

Sumber: data diolah 2016

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja dari para pegawai di kantor bagian perlengkapan. Tabel 3 menampilkan jawaban responden, rata-rata jawaban.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Skor Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya bekerja sesuai dengan jadwal / waktu yang telah ditetapkan.(X _{2,1})	1	1	8	31	11	206	3,96	Baik
2	Saya mengharapkan keakuratan yang lebih tinggi pada pekerjaan saya sebagai karyawan.(X _{2,2})	0	1	15	27	9	200	3,85	Baik
3	Saya ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan pelatihan/bimbingan teknis guna meningkatkan kemampuan.(X _{2,3})	1	0	12	25	14	207	3,98	Baik
Total Rata-rata Skor								3,93	Baik

Sumber: data diolah 2016

Jawaban responden pada variabel motivasi kerja secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,93 yang berarti motivasi kerja pegawai di kantor

bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung tergolong baik, namun terdapat satu indikator yang mempunyai rata-rata terkecil yaitu *level of effort* mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keakuratan yang lebih tinggi pada pekerjaan sebagai seorang pegawai yang memiliki rata-rata 3,85. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai di kantor bagian perlengkapan banyak yang selalu hadir tepat waktu namun tidak memiliki keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator ini masih tergolong baik, namun harus tetap diperhatikan agar tidak mempengaruhi kualitas dan kepuasan kerja pegawai.

Uji validitas merupakan uji terhadap instrumen penelitian untuk mengukur ketepatan suatu alat ukur penelitian. Instrumen dikatakan valid bila nilai *r pearson correlation* terhadap skor total diatas 0,30. Hasil uji validitas instrument penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,899	Valid
		Y _{1.2}	0,882	Valid
		Y _{1.3}	0,924	Valid
		Y _{1.4}	0,913	Valid
		Y _{1.5}	0,740	Valid
2	<i>Self- Efficacy</i> (X ₁)	X _{1.1}	0,939	Valid
		X _{1.2}	0,925	Valid
		X _{1.3}	0,927	Valid
3	Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,883	Valid
		X _{2.2}	0,910	Valid
		X _{2.3}	0,940	Valid

Sumber: data diolah 2016

Tabel 4. menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner memiliki skor diatas 0,30 dengan korelasi terkecil sebesar 0,740 dan korelasi

terbesar 0,940. Uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kuesioner layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas merupakan suatu uji instrument dimana pengujiannya dilakukan dengan cara menganalisis konsistensi butir-butir pernyataan pada kuesioner. Bila koefisien *Cronbach's Alpha* tiap-tiap item lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,922	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i> (X ₁)	0,922	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,897	Reliabel

Sumber: data diolah 2016

Pada Tabel 5. menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas karena nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan Uji Asumsi Klasik terhadap model penelitian dengan melakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk menguji variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan variabel bebas terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* masing-masing variabel lebih besar dari alpha 5%, yaitu sebesar 0,115 yang berarti masing-masing variabel baik itu variabel terikat maupun variabel bebas terdistribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melakukan uji korelasi variabel independen yang terdiri atas *self-efficacy* dan motivasi kerja. Tabel 6. menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu *self-efficacy* dan motivasi kerja memiliki nilai VIF dibawah 10, hal ini menunjukkan kedua variabel tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Self-efficacy</i> (X_1)	0,428	2,335
Motivasi kerja (X_2)	0,428	2,335

Sumber: data diolah 2016

Tabel 6. menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu *self-efficacy* dan motivasi kerja memiliki nilai VIF dibawah 10, hal ini menunjukkan kedua variabel tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansi pada masing-masing variabel bebas lebih besar dari alpha 5%, maka model regresi tidak terdapat dari gejala heterokedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Self-efficacy</i> (X_1)	0,983	Bebas Heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,403	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: data diolah 2016

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari alpha 5%. Hal ini membuktikan bahwa model regresi terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi untuk menentukan apakah hipotesis akan ditolak atau diterima.

Tabel 8.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Coefficients Beta	Std. Error	t hitung	Sig.
1	(Constant)	0,000	0,87	0,000	1,000
2	Self-efficacy	0,309	0,135	2,295	0,026
3	Motivasi Kerja	0,527	0,135	3,919	0,000
	R. Square	0,620			
	F Change	39,969			
	Sig. F.Change	0,000			

Sumber: data diolah 2016

Berdasarkan rangkuman hasil analisis regresi pada Tabel 8., dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,000 + 0,309 + 0,527 + e_i \dots \dots \dots (2)$$

Interprestasi dari persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$X_1 = 0,309$, terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja yang berarti apabila *self-efficacy* meningkat, maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

$X_2 = 0,527$, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pegawai juga mengalami peningkatan.

$R^2 = 0,620$, ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai di bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan motivasi kerja sebesar 62,0 persen dan sisanya sebesar 38,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Pada uji F diketahui apakah kedua variabel bebas yang terdiri atas *self-efficacy* (X_1), motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Apabila hasil uji F menunjukkan signifikan F atau $P\ value \leq 0,05$ maka hubungan antar variabel-variabel bebas adalah signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi F adalah sebesar $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikansi uji t menunjukkan 0,026 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dengan nilai beta 0,309. Dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 8 pada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima dengan nilai beta 0,527, hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,309. Hal ini

membuktikan bahwa *self-efficacy* berbanding lurus dengan kepuasan kerja. Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Lau (2012), dalam penelitiannya terhadap 224 mahasiswa pada sebuah Universitas di Amerika Serikat menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* seseorang maka tingkat kepuasan kerjanya semakin menurun. Hal ini membuktikan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja, karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, namun *self efficacy* tersebut terbentuk apabila terdapat dukungan dari atasan atau rekan kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Lodjo (2013), dalam penelitiannya terhadap 127 karyawan PT. PLN Suluttenggo mengatakan bahwa, keyakinan diri sangatlah penting. Semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa tingkat *self-efficacy* pegawai di kantor bagian perlengkapan mempunyai jumlah total rata-rata skor sebesar 3,97. Selain itu, dari 3 indikator *self-efficacy* 2 dari 3 indikator mempunyai rata-rata skor diatas total rata-rata skor yaitu indikator *magnitude* (tingkat kesulitan tugas) dengan rata-rata skor 4,00 dan indikator *generality* (luas bidang perilaku) dengan rata-rata skor 4.08. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri pegawai sudah tergolong baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,527. Motivasi kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) dalam penelitiannya terhadap 72 karyawan Pakuwon *Food Festival* menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain penelitian 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 kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Djamaludin (2009) terhadap 200 orang PNS yang ada di Kota Maba menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja seorang pegawai. Motivasi kerja dari atasan kepada bawahannya mempunyai pengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa motivasi pegawai mempunyai total rata-rata skor sebesar 3,93 dari 3 indikator yang diteliti 2 indikator mempunyai nilai rata-rata skor diatas total rata-rata skor yaitu indikator *direction of behavior* yang mempunyai nilai rata-rata skor sebesar 3,96 dan indikator *level or persistence* dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah tergolong baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka simpulan sebagai berikut. Pertama, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* atau tingkat keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya maka kepuasan kerja pun ikut meningkat. Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan baik itu oleh atasan atau motivasi dari diri sendiri maka kepuasan kerja seseorang ikut meningkat. Ketiga, dari hasil pengujian data menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun pegawai kontrak.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan yang tepat berkaitan dengan *self-efficacy*, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut. Pertama, bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama, diharapkan untuk mempertimbangkan faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja misalnya stress kerja yang secara teoritis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Saran kedua, bagi kepala bagian perlengkapan di kantor Setda Kabupaten Klungkung sebaiknya memperhatikan *self-efficacy* dan motivasi kerja pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepala bagian sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dan meyakinkan pegawai dalam menyelesaikan tugas pada setiap pekerjaannya yang dapat menimbulkan *strength*

atau kekuatan diri dari pegawai dapat meningkat dalam menghadapi tantangan tugas kedinasan, karena banyak pegawai yang belum yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tantangan tugas kedinasan. Selain itu, motivasi kerja untuk para pegawai juga harus diperhatikan dengan baik agar dapat menimbulkan *level of effort* yaitu kerja keras seorang pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi karena banyak pegawai yang hadir tepat waktu namun tidak serius dan tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya dengan motivasi kerja, pemberian gaji dan pengawasan mutu kerja dari atasan harus juga mendapatkan perhatian karena kedua indikator gaji dan supervisi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari para pegawai.

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).
- 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).
- 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.
- 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.
- Djamaludin, M. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu ekonomi dan Manajemen*, 5(2).
- George, J. M. and Jones, G. R. 2005. *Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- 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.
- Judge, T. A., and Bono, J. E. 2001. Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, 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 pda Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), pp: 100-112.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat.
- Krishnan, R. 2010. Job Satisfaction as a Potential Mediator Between Motivational Job Characteristic and Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Malaysia. *Journal of Information Technology and Economic Development*, 1 (1), pp: 86-110.
- Krishnan, R. 2010. Job Satisfaction as a Potential Mediator Between Motivational Job Characteristic and Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Malaysia. *Journal of Information Technology and Economic Development*, 1 (1), pp: 86-110.
- 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.

Mokaya, S.O., Musau, J.L., Wagoki, J and Karanja, K. 2013. Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*. 2 (2).

Nadiri, H., and Tanova, C. 2010. An Investigation Of The Role Of Justice In Turnover Intentions, Job Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior In Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, pp: 33-41.

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).

Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro. 2012. *Cara menggunakan Path Analysis*.Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-14. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwatno dan Donni J.P. 2011. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Swaminathan, S. 2013. Job Satisfaction as A Predicator of Organizational Citizenship Behavior: An Emperical Study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), pp: 71-76