



Pengaruh Motivasi dan *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan

Alviatun Karimah^{1*}, Chalimah²

aalfi4614@gmail.com^{1*}

^{1,2}Program Studi Manajemen

^{1,2}Universitas Pekalongan

Received: 20 12 2024. Revised: 04 01 2025. Accepted: 21 04 2025.

Abstract : This research aims to analyze the influence of motivation and self-efficacy on employee job satisfaction in the Prokompim section of the Regional Secretariat of Pekalongan Regency. The method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data collection was carried out through questionnaires distributed to employees of the Prokompim department, both with ASN and non-ASN status, with a sample of 30 respondents and the data was processed using SPSS version 20. The results of this research are that motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, while self-efficacy has a positive and insignificant effect on job satisfaction. These findings can be a basis for management in formulating human resource development strategies in government environments.

Keywords : Motivation, Self-efficacy, Job satisfaction.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai bagian Prokompim baik yang berstatus ASN maupun non-ASN dengan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dan data diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

Kata kunci : Motivasi, *Self-efficacy*, Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Seorang pegawai dalam sebuah organisasi pemerintahan 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 pegawai dalam mengembangkan kemampuan dalam hal mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikap. Hal tersebut diperlukan agar produktivitas dari para pegawai dapat meningkat, pegawai mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, dan kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda (Putu Eka Viska Putri, 2016).

Untuk menciptakan produktivitas dan kepuasan pegawai, tentunya perlu dorongan dari berbagai aspek. Selain dari lingkungan pekerjaan maupun pimpinan itu sendiri, dorongan dari dalam diri penting untuk di perhatikan pula. Beberapa aspek dalam diri yang penting diperhatikan adalah motivasi dan kemampuan diri (*self-efficacy*). Motivasi merupakan proses yang memberikan dorongan pada individu untuk melaksanakan rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu karena adanya kebutuhan-kebutuhan. Apabila tujuan berhasil dicapai akan memberikan kepuasan dan kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi. Motivasi karyawan yang tinggi dapat tercipta dari lingkungan dan serta dukungan yang diberikan oleh atasan atau sesama rekan kerja. Pegawai akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan serta lingkungan kerja pemerintahan tersebut yang akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai tersebut. *Self-efficacy*, motivasi kerja dan *self-efficacy* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* dan motivasi kerja tinggi akan lebih percaya pada dirinya sendiri dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya (D. D. Kencana, 2020).

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 pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka peran motivasi dan *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kepuasan kerja tinggi (Putu Eka Viska Putri, 2016).

Self-efficacy dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi efikasi diri dan motivasi kerja secara bersamaan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Kepuasan kerja dapat diperoleh apabila seorang pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya (D. D. Kencana, 2020). Kepuasan kerja adalah sikap atau

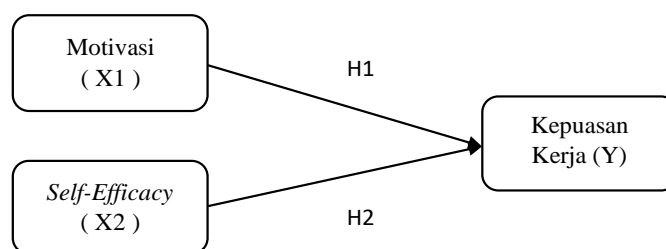
perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dijalannya yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, kondisi kerja, kompensasi yang diterima serta hubungan dengan sesama pegawai dan atasan. Kepuasan kerja cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Sutrisno, 2009).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Septian Putra Setiawan et al. 2023, dan Priska et al. 2020 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang di lakukan Putu Eka Viska Putri 2016 menyatakan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang di lakukan Lukiasuti 2021 bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan objek penelitian di Bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah Pegawai Bagian Prokompim (Protokol dan Komunikasi Pimpinan) Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan yang beralamat di Jl. Alun – alun Utara No. 1 Kecamatan Kajen, Kabupaten Pekalongan. Sampel menggunakan sampling jenuh yang artinya seluruh pegawai Bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan instrument sekala likert 1-5 untuk mengukur motivasi, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja. Penetapan skor diberikan kepada jawaban setiap responden dengan asumsi jawaban (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. Metode analisis yang digunakan meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, uji kecocokan model, regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Kerangka pikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variable yang diteliti, yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan (Sugiyono, 2018).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengembangan hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih berdasarkan model penelitian tersebut, maka dirumuskan 2 hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument (kuesioner) dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat dalam suatu penelitian.. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan Valid. Adapun hasil uji Validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel)	Taraf Sig. (a = 0.05)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1_1	0,607	0,361	0,05	Valid
	X1_2	0,811	0,361	0,05	Valid
	X1_3	0,647	0,361	0,05	Valid
	X1_4	0,639	0,361	0,05	Valid
	X1_5	0,379	0,361	0,05	Valid
	X1_6	0,401	0,361	0,05	Valid
Self-Efficacy (X2)	X2_1	0,426	0,361	0,05	Valid
	X2_2	0,576	0,361	0,05	Valid
	X2_3	0,553	0,361	0,05	Valid
	X2_4	0,836	0,361	0,05	Valid
	X2_5	0,811	0,361	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y_1	0,758	0,361	0,05	Valid
	Y_2	0,772	0,361	0,05	Valid
	Y_3	0,734	0,361	0,05	Valid
	Y_4	0,412	0,361	0,05	Valid
	Y_5	0,553	0,361	0,05	Valid

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 16 butir pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel), yang artinya bahwa setiap butir-butir pernyataan pada tiap variable tersebut adalah Valid. Adapun cara memperoleh nilai r tabel adalah $df=n-2$, maka $30-2=28$, lalu angka 28 tersebut dicari nilainya dalam tabel r, dan didapatkan nilai r tabel sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian merupakan suatu instrument yang handal, konsistensi dan stabil, atau dengan

kata lain apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Tingkat reliabilitas suatu variable penelitian dapat dilihat dari hasil statistic Cronbach's Alpha (α). Suatu variable dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Alpha Pembeding	Keterangan
Motivasi	0,614	0,60	Reliabel
Self-Efficacy	0,672	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,659	0,60	Reliabel

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrument (variable penelitian) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari Alpha pembeding. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dapat dipercaya serta memiliki konsistensi pengukuran yang baik sehingga dapat terus digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Bertujuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik, sebelum melakukan uji linear berganda (Ghozali, 2017). Pemenuhan asumsi klasik ini bertujuan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan kolmogorov smirnov test, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.99839495
	Absolute	.122
Most Extreme Differences	Positive	.117
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,762 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam

uji normalitas kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,762.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2014). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

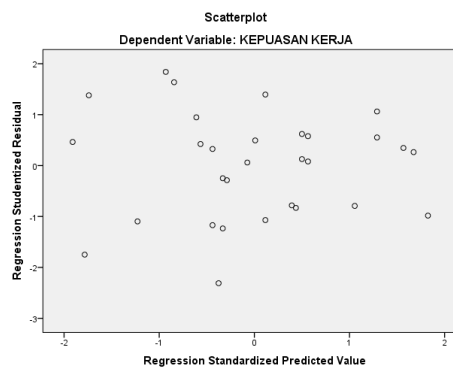
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.177	3.785		1.368	.183		
MOTIVASI	.413	.127	.504	3.240	.003	.984	1.016
SELF EFFICACY	.254	.150	.263	1.693	.102	.984	1.016

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,984 dan *Self-efficacy* (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,984. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai *VIF* 1,016 dan *Self-efficacy* (X2) memiliki nilai *VIF* 1,016. Kedua nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran

titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Godness of fitnya, secara statistic setidaknya ini dapat diukur dari nilai statistik F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen (X1,X2,X3), variabel dependen (Y), dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan (Ghozali, 2016). 1) Apabila nilai signifikan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima. 2) Apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian dapat di diketahui melalui output tabel Anova berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Kecocokan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.186	2	32.093	7.482	.003 ^b
	Residual	115.814	27	4.289		
	Total	180.000	29			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, MOTIVASI

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui tingkat signifikansi sebesar 0,003. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa fungsi regresi cocok dalam menaksir pengaruh motivasi (X1) dan *self-efficacy* (X2) terhadap kepuasan kerja. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	5,177	3,785
Motivasi (X1)	0,413	0,127
<i>Self-efficacy</i> (X2)	0,254	0,15

a. Dependent Variable : Kepuasan_Kerja-Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 5.177 + 0,413X_1 - 0,254X_2$

Berdasarkan hasil uji koefesien regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Dari hasil regresi, konstanta didapat mempunyai nilai sebesar 5.177 yang artinya bahwa jika tidak ada variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu motivasi dan *self-efficacy* maka nilai konsisten

kepuasan kerja tersebut sebesar 5.177. 2) Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien motivasi sebesar 0,413 dan bertanda positif yang artinya apabila *self-efficacy* semakin baik maka akan semakin baiklah kepuasan kerja. 3) Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien *self-efficacy* sebesar 0,254 dan bertanda positif yang artinya beban kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	
	t	Sig.
(Constant)	1.368	0,183
Motivasi (X1)	3.240	0,003
Self-efficacy (X2)	1.693	0,102

Berdasarkan tabel di atas, diketahui Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) adalah 3,240 lebih besar dari t tabel 2,051 dengan nilai sig 0,03 < 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Selanjutnya Nilai t hitung untuk variabel *self-efficacy* (X2) adalah 1,693 lebih kecil dari t tabel 2,051 dengan nilai sig 0,102 > 0,05. Hal ini berarti variabel *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t hitung untuk variabel Motivasi adalah 3,240 lebih besar dari t tabel 2,051 dengan nilai sig 0,003 < 0,05. Hal ini berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada Pegawai Bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Artinya jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*) oleh pegawai, sikap ingin berkembang, rasa ingin terlibat dan memanfaatkan kesempatan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Septian Putra Setiawan et al. 2023, dan Priska et al. 2020 yang pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t hitung untuk variabel *Self-efficacy* adalah 1,693 lebih kecil dari t tabel 2,051 dengan nilai sig 0,102 < 0,05. Hal ini berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh tidak

signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada Pegawai Bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Artinya, *Self-efficacy* berdasarkan indikator yang ada tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator *Self-efficacy* yang meliputi Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, dan Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. Tidak signifikannya pengaruh *Self-efficacy* terhadap kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya keyakinan pada diri pegawai dalam bekerja, kurangnya keyakinan dapat menyelesaikan tugas, kurangnya keyakinan mampu bertahan dengan hambatan – hambatan para pegawai dalam bekerja. Hal itulah yang menjadi faktor variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Lukiasuti 2021 bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja pegawai Bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* pegawai Bagian Prokompim Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Andi Asari, Zulkarnaini, Hartatik, Ahmad Choirul Anam, Suparto, Jacomina Vonny Litamahuputty, Fathan mubina Dewadi, Dyah Rini Prihastuty, Maswar, Wara Alfa Syukrilla, Nanti Sari Murni, T. sukwika. (2023). *Pengantar Statistika*. PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA ANGGOTA IKAPI.
- D. D. Kencana, I. M. S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 258–269. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i2.435
- D. S. Harahap, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan

- Kerja Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69–88.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24, Edisi 7*. BP UNDIP.
- Hasibuan, M. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 19(2), 137. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>
- Manara. (2008). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap Relisiansi pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Malang*. <https://etheses.uin-malang.ac.id/4349/>
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
<https://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8696>
- Putri, P., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11). Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/21253>
- S. B. Purwanto. (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).
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/505>
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika, & Indra Fajar Alamsyah. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 19–24.
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>
- Stevani Sebayang, D. J. S. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1),

335–345.

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/4388>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Uno, D. H. B. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. PT Bumi Aksara.