

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI KEPUASAN KERJA, *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA DI RESTAURAN S2 SEMARANG

Arrashy Aminadiramohan Universitas
Islam Sultan Agung Semarang
arrashymohan95@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasinya adalah seluruh karyawan Restoran S2 Semarang sebesar 104 orang (selain pimpinan perusahaan), dengan jumlah kuesioner yang kembali diperoleh sebanyak 97. Alat analisisnya adalah path analysis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *self efficacy* dan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM, kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara *self efficacy* terhadap kinerja SDM, kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja SDM.

Kata Kunci : *self efficacy* dan motivasi kerja dan kepuasan kerja dan kinerja SDM

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Self efficacy and work motivation in improving employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The population is all employees of S2 Semarang Restaurant for 104 people (other than company leaders), with 97 questionnaires returned. The analysis tool is path analysis, where previously tested the validity and reliability and classical assumption.

The test results show that self efficacy and work motivation have a positive influence on job satisfaction, self efficacy and work motivation and job satisfaction has an effect on HR performance, job satisfaction can be an intervening variable between self efficacy on HR performance, job satisfaction can be an intervening variable between motivation work on HR performance.

Keywords: *self efficacy and work motivation and job satisfaction and HR performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaksana aktivitas tersebut. Semakin berhasil sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya, maka semakin mudah bagi perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keadaan ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pelaksana dari semua fungsi atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas berperan besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat.

Teknologi dan peradaban di era globalisasi yang semakin maju maka menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang punya kompetensi sangat diperlukan perusahaan agar mampu bersaing, bukan hanya untuk dirinya sendiri tapi juga untuk kepentingan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan, maka dibutuhkan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan kesesuaian tugas (Mangkunegara, 2012). Peranan karyawan yang handal dan profesional sangat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, maka organisasi harus mampu memperhatikan kepuasan karyawan. Menurut Handoko (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Besar kecilnya kepuasan kerja karyawan, berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan. Dalam meningkatkan kinerja SDM, tidak lepas karena faktor keyakinan karyawan terhadap

kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau dikenal dengan *self efficacy*.

Self efficacy sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan (Bandura dalam Lestari, dkk, 2015). Tingginya *Self efficacy* maka karyawan akan berupaya mengerjakan tugas yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas, sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik dalam diri karyawan, maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Bandura (2000) dalam Lestari, dkk (2015), bahwa *self efficacy* berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu. Menurut Hasibuan (2012) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri perawat. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka tentu akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang dihasilkan.

Begitu halnya dengan Restoran S2 Semarang bahwa tingginya persaingan restoran membuat pihak manajemen harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara maksimal. Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa upaya yang dilakukan pihak manajemen restaurant ternyata belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal

selama periode 2015 hingga 2017, jumlah pelanggan Restoran S2 Semarang terus mengalami penurunan dengan tingkat pertumbuhan rata-rata mengalami penurunan sebesar 10,77%. Dengan terjadinya penurunan jumlah pelanggan

tersebut membuktikan bahwa upaya yang dilakukan pihak manajemen restaurant tersebut belum mampu memberikan hasil yang efektif, artinya bahwa selama ini kinerja yang dihasilkan karyawan belum maksimal.

Penelitian tentang kinerja sumber daya manusia pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, dimana pada penelitian Chasanah (2009), bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Dewi dan Dewi (2015) serta Salangka dan Datulong (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Lestari, dkk (2015) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja SDM. Berbeda dengan penelitian Noormania (2014) terjadi sebaliknya jika *self efficacy* justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Setiawan (2015), Iskandar dan Sembada (2012), Juniari, dkk (2015) dan Karmita, dkk (2015) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Astutik (2016) yang menunjukkan sebaliknya bahwa beban kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak manajemen agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restaurant S2 Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restaurant S2 Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja SDM pada Restaurant S2 Semarang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada Restaurant S2 Semarang?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada Restaurant S2 Semarang?

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja SDM

Mangkunegara (2012) menjelaskan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Simamora (2005) mengemukakan bahwa kinerja sebagai tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegoro, 2012). Sedangkan Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka suatu organisasi membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau baku yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumberdaya manusianya.

Pengukuran kinerja organisasi hendaknya dapat menentukan aspek - aspek apa saja yang dapat menjadi topik pengukurannya. Miner (Lestari, 2015) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam tiga kelompok besar, yaitu: (1) berkaitan

dengan karakteristik kualitas kerja pegawai; (2) berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya.

Riduwan (2009) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain adalah inisiatif mencari langkah yang terbaik, menguasai *job description*, hasil yang dicapai, tingkat kemampuan kerjasama, ketelitian, tingkat kesesuaian tugas dengan perintah, tingkat kualitas hasil kerja, tingkat ketepatan penyelesaian kerja dan tingkat kuantitas hasil kerja

2. *Self Efficacy*

Self efficacy adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengarahkan situasi yang akan datang dan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu (Bandura dan Adams, 1997 dalam Dewi dan Dewi (2015). Menurut Avey et al. (2009) dalam Lestari, dkk (2015) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Kreitner dan Kinicki (2005) dalam Lestari, dkk (2015) mendefinisikan *Self efficacy* atau efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Efikasi diri juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Seseorang yakin bahwa mempunyai energi (motivasi), sumber daya (faktor situasional), memahami tindakan yang benar (persepsi peran) dan kompetensi (kemampuan) mengerjakan tugas.

Jones (1986) (dalam Dewi dan Dewi, 2015), mengungkapkan sumber atau indikator dari *self efficacy* yang tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh Bandura, yaitu berupa :

1. Prestasi yang sudah dicapai
2. Pengalaman kesuksesan
3. Gaya komunikasi
4. Kemampuan mengontrol emosi

Hasil penelitian Samuel (2013), Lestari, dkk (2015) dan Dewi dan Dewi (2015) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Lodjo (2013) yang menyatakan bahwa semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya (semakin tinggi *self- efficacy*), semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Berdasarkan kajian terhadap studi-studi empiris, diajukan hipotesis berikut.

H₁ : Self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Karyawan yang dapat meningkatkan *self efficacy* tidak hanya pada peningkatan kualitas pribadi saja, tetapi lebih pada perbaikan diri dan peningkatan rasa yakin diri pada kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai pernyataan Bandura (2000) dalam Lestari, dkk (2015), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah (2009) yang menemukan bahwa *self efficacy*, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lestari, dkk (2015) menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

3. Motivasi Kerja

Heidjracman (2011) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2012). Untuk memotivasi karyawan pihak perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan.

Motivasi seseorang bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Pada umumnya, tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya, diantaranya karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini tugas pimpinan adalah agar dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahannya sehingga mampu bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mengurangi tingkat kesalahan ataupun memperkecil tingkat absensi.

Menurut Riduwan (2009) pengukuran kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Memenuhi kebutuhan partisipasi
2. Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai
3. Menimbulkan rasa aman di masa depan
4. Memperhatikan kesempatan untuk maju

Hail penelitian yang dilakukan Juniari, dkk (2015) dan Karmita, dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu halnya dengan penelitian Poniasih dan Dewi (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Iskandar dan Sembada (2012), Juniari, dkk (2015) dan Karmita, dkk (2015) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis yang di ajukan adalah

H₄ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

4. Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2012) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Handoko (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat pada sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Robbins (2012) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasar penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori Dua faktor dari Herzberg (Rohayati, 2014), pada umumnya karyawan mengidentifikasi kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi, sebaliknya karyawan akan mengidentifikasi

ketidakpuasan kerja pada faktor-faktor eksternal seperti gaji, dukungan teman dan penyelia.

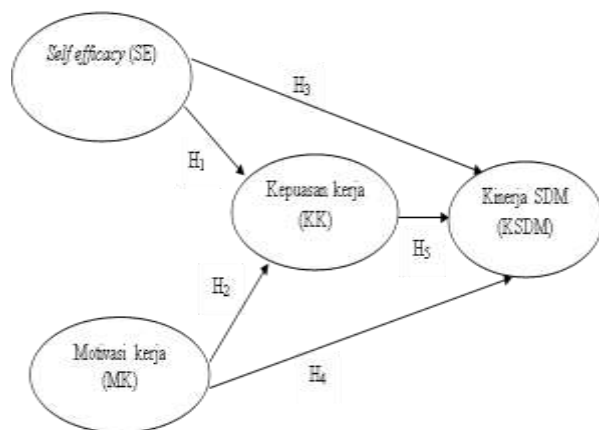
Menurut Schnake (1993) seperti yang dijelaskan oleh Mas'ud (2004) bahwa kepuasan dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan harapan yang diinginkan karyawan yaitu melalui adanya perlakuan yang diterima, bangga karena adanya kesempatan, kesempatan untuk belajar hal-hal baru serta ikut dilibatkan dalam pembuatan keputusan.

Hasil penelitian Lestari, dkk (2015), Subiyanto (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian Hendriyanto (2012) yang menjelaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah mempunyai arah yang positif.

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis maka disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Model Empiris

Berdasarkan gambar 1 tersebut di atas terdapat 2 model, yaitu model pertama pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

yang ditunjukkan pada hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Model kedua yaitu pengaruh langsung antara *self efficacy*, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM yang ditunjukkan pada hipotesis ketiga, keempat hingga hipotesis kelima. Hal ini secara kausalitas bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan karyawan akan kemampuan yang dimiliki (*self efficacy*) dan didukung dengan motivasi kerja karyawan, maka akan semakin menambah kepuasan kerja yang tentunya akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiyono, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran S2 Semarang sebesar 104 orang (selain pimpinan perusahaan)

Mengingat populasi hanya sebesar 104 orang, maka layak untuk diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit, sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. (Arikunto, 2017).

Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya adalah 104 orang, maka sampel yang dipergunakan adalah sama dengan jumlah populasinya yaitu 104 orang dengan menggunakan metode sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menghitung korelasi antara

skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r Tabel	Ket.
<i>Self efficacy</i>	SE.1	0,875	0,2387	Valid
	SE.2	0,828	0,2387	Valid
	SE.3	0,857	0,2387	Valid
	SE.4	0,879	0,2387	Valid
Motivasi kerja	MK.1	0,888	0,2387	Valid
	MK.2	0,882	0,2387	Valid
	MK.3	0,835	0,2387	Valid
	MK.4	0,814	0,2387	Valid
Kepuasan kerja	KK.1	0,866	0,2387	Valid
	KK.2	0,863	0,2387	Valid
	KK.3	0,843	0,2387	Valid
	KK.4	0,704	0,2387	Valid
Kinerja SDM	KSDM.1	0,883	0,2387	Valid
	KSDM.2	0,801	0,2387	Valid
	KSDM.3	0,788	0,2387	Valid
	KSDM.4	0,882	0,2387	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Hasil pengujian instrumen pada validitas seperti dijelaskan pada Tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel *self efficacy*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM dinyatakan valid, terlihat dengan nilai r hitung telah melebihi dari nilai r tabel sebesar 0,2387. Hasil pengujian tersebut memberikan bukti semua indikator telah memenuhi kelayakan sehingga instrumen tersebut dapat dilanjut untuk penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	
	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0,882	Reliabel
Motivasi kerja	0,877	Reliabel
Kepuasan kerja	0,839	Reliabel
Kinerja SDM	0,858	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Penjelasan tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel *self efficacy*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM diperoleh nilai *cronbach alpha* telah melebihi dari batas yang

ditentukan sebesar 0,7 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner tersebut dapat dilanjut untuk penelitian.

3. Analisis Regresi dengan Metode Path Analisis

Untuk penelitian ini data yang terkumpul di olah dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Rangkuman Persamaan Regresi

Variabel Penelitian	t hitung	B	Sig
<i>Self efficacy</i> —> Kepuasan Kerja	7,862	0,490	0,000
Motivasi Kerja—> Kepuasan kerja	7,890	0,491	0,000
<i>Self efficacy</i> —> Kinerja SDM	2.216	0.154	0,029
Motivasi Kerja—> Kinerja SDM	2.243	0.156	0,027
Kepuasan Kerja —> Kinerja SDM	7.456	0.667	0,000

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan persamaan regresi pengaruh tidak langsung antara *Self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat dijelaskan pada persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 0,490 SE + 0,491 MK$$

$$KSDM = 0,154SE + 0,156MK + 0,667KK$$

Hasil persamaan regresi pada hasil pengujian tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi untuk variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,490, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, sehingga akan mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,491, dapat diartikan bahwa semakin karyawan termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka menunjukkan tingginya kepuasan kerja karyawan.

- c. Nilai koefisien regresi *self efficacy* terhadap kinerja SDM menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,154, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.
- d. Nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja SDM menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,156, mempunyai arti bahwa semakin karyawan termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.
- e. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja SDM mempunyai nilai positif sebesar 0,667, mempunyai arti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pada pengujian hipotesis ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penelitian. Berikut penjelasannya :

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian *self efficacy* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 7,862 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan pada *degree of freedom* sebesar 94 ($n - k - 1$; $97 - 2 - 1$), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9855, sehingga nilai t hitung $7,862 >$ nilai t tabel 1,9855. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, sehingga dugaan yang menyatakan *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 7,890 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil tersebut, maka nilai t hitung sebesar 7,890 $>$ nilai t tabel sebesar 1,9855 yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis kedua, sehingga dugaan yang menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian *self efficacy* terhadap kinerja SDM diperoleh nilai t hitung sebesar 2,216 dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Pada *degree of freedom* sebesar 93 ($n - k - 1$; $97 - 3 - 1$), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9858, sehingga nilai t hitung sebesar 2,216 $>$ nilai t tabel 1,9858. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap kinerja SDM. Hasil tersebut menunjukkan pengujian mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga dugaan adanya pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja SDM dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian motivasi kerja terhadap kinerja SDM, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,243 dengan hasil signifikansi sebesar 0,027 yang berarti lebih kecil dari batas yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian nilai t hitung sebesar 2,243 $>$ nilai t tabel 1,9858 artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Dengan demikian pengujian mampu menerima hipotesis keempat, sehingga dugaan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja SDM dapat diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja SDM diperoleh nilai t hitung sebesar 7,456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut membuktikan jika nilai t hitung sebesar 7,456 telah melebihi dari nilai t tabel sebesar 1,9858, yang berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Dengan demikian pengujian mampu menerima hipotesis kelima, sehingga dugaan yang menyatakan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja SDM dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Self efficacy mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam menambah kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, sehingga akan mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan. Menurut Bandura (dalam Dewi dan Dewi, 2015) bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja lebih keras sebagai bentuk tingginya kepuasannya. Sementara itu, karyawan dengan *self efficacy* yang rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Terbuktinya hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika pihak manajemen mempertimbangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi pada masa lalu. Semakin ada pijakan dari karyawan dengan prestasi yang dilakukan

tentu akan menambah kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil temuan Samuel (2013), Lestari, dkk (2015) dan Dewi dan Dewi (2015) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Lodjo (2013) bahwa *self- efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam menambah kepuasan kerja karyawan, dapat diartikan bahwa semakin karyawan termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka menunjukkan tingginya kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai pernyataan Handoko (2012) bahwa meningkatnya motivasi kerja salah satunya dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut Jae (2000) juga menyatakan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan terdorong untuk mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila ada kebutuhan partisipasi yaitu berupa ajakan dari pimpinan untuk berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika ada upaya dari pimpinan untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan, sehingga akan membuat pimpinan mampu menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi karyawan akan meningkat jika pihak perusahaan mampu memberikan rasa aman terhadap masa depan karyawannya. Semakin pihak perusahaan mampu

memberikan rasa aman, tentu akan semakin menambah karyawan untuk bekerja lebih giat sebagai bentuk tingginya kepuasan kerja karyawan. Apalagi jika didukung oleh perusahaan dalam memperhatikan kesempatan untuk maju yaitu dengan memberikan kesempatan training untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan, tentu akan semakin menambah kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan Juniari, dkk (2015) dan Karmita, dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu halnya dengan penelitian Poniasih dan Dewi (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam pencapaian kinerja SDM, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. Menurut Bandura (2000) dalam Lestari, dkk (2015), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja.

Kinerja karyawan akan meningkat jika didukung dengan tingginya prestasi yang dicapai karyawan pada masa lalu. Karyawan dengan prestasi yang dilakukan pada pengalaman lalu akan mempengaruhi pencapaian terhadap kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu melakukan evaluasi dengan baik terhadap

kegagalan yang pernah dialami, tentu akan semakin menambah keyakinan karyawan dalam diri karyawan untuk menjadi sukses. Untuk itulah penting gaya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dalam mendorong karyawannya untuk menjadi sukses. Gaya kepemimpinan yang demokratis yang dilakukan pimpinan tentu akan semakin menambah keyakinan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang transformasional tentu akan dapat menjadikan karyawan mampu mengontrol emosinya apabila terjadi rintangan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurchasanah (2009) yang menemukan bahwa *self efficacy*, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lestari, dkk (2015) menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Noormania (2014) terjadi sebaliknya jika *self efficacy* justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM

Motivasi kerja terbukti mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam pencapaian kinerja SDM, memberikan pengertian bahwa semakin karyawan termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. Menurut Keun Lee dan Songpol Kulviwat (2008) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan meningkat jika ada dorongan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu dengan memenuhi kebutuhan partisipasi karyawan yaitu

berupa ajakan dari pimpinan untuk berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat jika ada upaya dari pimpinan untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan, sehingga akan membuat pimpinan mampu menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi karyawan akan meningkat jika pihak perusahaan mampu memberikan rasa aman terhadap masa depan karyawannya. Semakin pihak perusahaan mampu memberikan rasa aman, tentu akan semakin menambah karyawan untuk bekerja lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya. Apalagi jika didukung adanya upaya dari perusahaan dalam memperhatikan kesempatan untuk maju yaitu dengan memberikan kesempatan training untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan, tentu akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Setiawan (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Iskandar dan Sembada (2012), Juniari, dkk (2015) dan Karmita, dkk (2015) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Astutik (2016) yang menunjukkan sebaliknya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian terbukti bahwa kepuasan kerja mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam pencapaian kinerja SDM, memberikan pengertian bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan

semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Menurut Handoko (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Besar kecilnya kepuasan kerja karyawan, berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan.

Terbuktinya hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan merasa puas dengan perlakuan dari orang-orang yang bekerja didalamnya. Sikap bangga dalam diri karyawan terhadap kesempatan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berharga tentu akan semakin menambah pencapaian kinerja yang dihasilkan. Faktor lain yang tak kalah penting dalam diri karyawan apabila ada rasa puas dari karyawan dengan adanya kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaannya. Semakin karyawan ikut dilibatkan dalam pembuatan karyawan, tentu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini mendukung hasil temuan Lestari, dkk (2015), Subiyanto (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian Hendriyanto (2012) yang menjelaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah mempunyai arah yang positif.

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara *self efficacy* terhadap kinerja SDM. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, maka akan semakin

menambah.tingginya kepuasan kerja karyawan sehingga tentunya akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. Terbuktinya hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan dapat meningkat jika didukung dengan tingginya *self efficacy*, seperti keyakinan terhadap pencapaian prestasi karyawan yang sudah dilakukan masa lalu, adanya pengalaman dari karyawan terhadap kesuksesan, gaya komunikasi serta kemampuan pimpinan dalam mengontrol emosi karyawan sehingga akan semakin menambah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja mampu menjadi *variable intervening* antara motivasi kerja terhadap kinerja SDM, dapat diartikan bahwa semakin karyawan termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka menunjukkan tingginya kepuasan kerja karyawan sehingga pencapaian kinerja karyawan akan lebih maksimal. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat jika ada motivasi dari karyawan seperti dorongan untuk memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman di masa depan serta memperhatikan kesempatan untuk maju.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self efficacy* mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam menambah kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, sehingga akan

mempengaruhi.tingginya kepuasan kerja karyawan.

2. Motivasi kerja mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam menambah kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa semakin karyawan termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka menunjukkan tingginya kepuasan kerja karyawan..
3. *Self efficacy* mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam pencapaian kinerja SDM, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.
4. Motivasi kerja mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam pencapaian kinerja SDM, memberikan pengertian bahwa mempunyai arti bahwa semakin karyawan termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.
5. Kepuasan kerja mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam pencapaian kinerja SDM, mer' .. n pengertian bahwa semakin 65 i tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan.
6. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel *intervening* antara *self efficacy* terhadap kinerja SDM, dapat diartikan bahwa semakin tinggi keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, maka akan semakin menambah.tingginya kepuasan kerja karyawan sehingga tentunya akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal...
7. Kepuasan kerja mampu menjadi *variable intervening* antara motivasi kerja terhadap kinerja SDM, dapat diartikan bahwa semakin karyawan termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka menunjukkan tingginya kepuasan kerja karyawan

sehingga pencapaian kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun beberapa saran tersebut adalah :

1. Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja para karyawan, sehingga penting bagi pihak manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, seperti memperbanyak ruang diskusi, seperti meeting antar staf atau Kepala Divisi sehingga akan mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi karyawan.
2. Hendaknya ada upaya dari pihak restaurant untuk memberikan peningkatan motivasi kepada karyawannya, seperti menimbulkan rasa aman di masa depan apabila bekerja di restaurant tersebut, yaitu mengangkat karyawan untuk menjadi karyawan tetap.
3. *Self efficacy* merupakan faktor yang rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penting bagi pihak manajemen restaurant untuk memberikan pelatihan kerja karyawan agar karyawan dapat melakukan pengambilan keputusan serta keyakinan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel penelitian ini hanya terbatas pada 2 variabel saja, yaitu *self efficacy* dan motivasi kerja sehingga kurang memenuhi kondisi nyata terhadap permasalahan yang terjadi

2. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut. Data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambah variabel penelitian, seperti *human capital*, motivasi spiritual, *knowledge sharing* agar dapat meningkatkan penelitian yang lebih baik lagi.
2. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya ditambah dengan teknik wawancara sehingga akan lebih memperkuat keakuratan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2011, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta
- Astutik, Mardi, 2016, *Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi*. Jurnal Ekobistek Vol. 5 No. 2 Hal. 53-62 ISSN : 2301-5268
- Chasanah, Nur, 2009, *Analisis pengaruh empowerment, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang
- Dewi, Putu Eka Purnama dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2015, *Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Happy bali Tour dan Travel Denpasar*, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 9 No. 1

- Fadzilah, Arim 2006, *Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Vol. 3 No.1 Hal. 12
- Ferdinand, Augusty, 2009, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang, BP.UNDIP
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate* bagi Program SPSS. Badan Penerbeid UNDIP
- Handoko, T. Hani 2012, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Iskandar, Sentot dan Gredi Granada Sembada, 2012, *Pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 6 No. 1 Hal.26 -38 ISSN 2443-0633
- 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): 86-110.
- Lestari, Indah Puji, dkk, 2015, *Pengaruh self efficacy dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Artikel Ilmiah Mahasiswa
- Lodjo, F.S. 2013. *Pengaruh pelatihan, pemberdayaan, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja*. *Jurnal EMBA*,1(3):747-755
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Martiwi, Tie, dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta : Erlangga*
- Nitisemito, Alex S. 2013, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Noormaniam, Noura, 2014, *Pengaruh self efficacy dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 3 No. 2
- Nurhayati, Diah, Maria Magdalena Minarsih, Heru Sri Wulan, 2016, *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior*. *Journal of Management*, Volume 2 No. 2
- Riduwan, 2009, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Robbins, Stephen P., 2012, *Perilaku Organisasi : Konsep – Kontroversi – Aplikasi*, Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta
- Robbins, S.P dan Judge. 2012. *Organizational Behavior*, 9th edition, Prentice-Hall, New Jersey.
- Rohayati, Ai, 2014, *Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior : Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. *Journal SMART Studi & Management Research* Vol. XI Bi. ISSN : 1693-4474 Hal. 20-38

- Salangka, Rian dan Lucky Datulong, 2015, *Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT, PLN Wilayah Suluttenggo*, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 Hal. 562-572 ISSN 2303-11
- Umar, Husien, 2012, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Samuel, N.K. 2013. Kepemimpinan transformasional, *self-efficacy, self-esteem* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA* 141, 1(4): 141-150
- Setiawan, Kiki Cahaya, 2015. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT, Pustri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. Hal. 43-5
- Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini, 2016, *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4
- Simamora, Henry 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Simamora, Henry 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Soegandi, Vannecia. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Angga*. Vol. 1 No. 1, h. 2
- Sudjana, 2005, *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*, Penerbit Tarsito, Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Kedelapan. Alfabeta, Bandung.