



Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kota Bandung

Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 3/3/2023

Revised : 8/7/2023

Published : 19/7/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3

No. : 1

Halaman : 19-24

Terbitan : Juli 2023

ABSTRAK

Dinas tenaga Kerja yang pegawai nya berjumlah 64 orang ini adalah perusahaan yang bergerak di lingkungan pemerintahan yang menyediakan layanan jasa program kerja yang dibutuhkan oleh masyarakat. Fenomena terkait dengan Self-Efficacy yaitu tidak semua pegawai dinas tenaga kerja yakin akan kemampuan diri sendiri dan pemahaman dalam menjalankan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui *self-efficacy*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan mengetahui besarnya pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di dinas tenaga kerja kota bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitudengan pendekatan strategi asosiasi melalui pengujian korelasi, regresi, uji t dan uji kd masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dinas tenaga kerja kota bandung memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, motivasi kerja yang sangat tinggi, dan kepuasan kerja sangat puas. *Self-efficacy* dan Motivasi Kerja berhubungan secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai, yang artinya ketika seorang pegawai yakin akan kemampuan yang dimilikinya pegawai tersebut akan semakin termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya di perusahaan agar mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 49,4%. Artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* dan motivasi kerja seorang pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : *self-efficacy*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dinas tenaga kerja kota bandung, pegawai.

ABSTRACT

The Manpower Office, which has 64 employees, is a government-owned company that provides work program services needed by the community. The phenomenon related to Self-Efficacy is that not all employees of the Manpower Office are confident in their own abilities and understanding in carrying out their work. The purpose of this study was to determine self-efficacy, work motivation, job satisfaction, and determine the magnitude of the influence of self-efficacy and work motivation on job satisfaction in the Department of Labor, Bandung. The method used in this research is the association strategy approach through correlation test, regression, t test and kd test for each variable. The results showed that the employees of the Bandung City Manpower Service had high levels of self-efficacy, very high work motivation, and very satisfied job satisfaction. Self-efficacy and work motivation are positively related to employee job satisfaction, meaning that when an employee believes in his abilities, the employee will be increasingly motivated to give his best performance in the company in order to get high job satisfaction. There is a significant influence between self-efficacy and work motivation on job satisfaction of 49.4%. This means that the higher the level of self-efficacy and work motivation of an employee, the higher the job satisfaction of the employee.

Keywords : self-efficacy, work motivation, job satisfaction, Bandung city manpower office, employees

@ 2023 Jurnal Riset Ekonomi Syariah Unisba Press. All rights reserved.

Corresponding Author : * rusmanf82@gmail.com

Indexed : Garuda, Crossref, Google Scholar

DOI : <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>

A. Pendahuluan (gunakan style No_11a)

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap pegawai terhadap pekerjaan yang memiliki hubungan dengan rekan kerja. Variabel ini terkait dengan jenis pekerjaan, upah, hubungan sosial di tempat kerja, dll. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya berbagai keinginan dan kebutuhan melalui aktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan kunci penting untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan topik yang cukup menarik dan penting, karena terbukti sangat bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan dan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Harahap, 2018).

Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan motivasi kerja pegawai itu sendiri dimana pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena pada dasarnya pegawai tersebut yakin memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki *self-efficacy* rendah (Ardiani, 2020).

Efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila seorang pegawai memiliki tingkat efikasi diri yang rendah maka kepuasan kerja seorang pegawai akan ikut menurun (Putri dan Wibawa 2016).

Bandura mendefinisikan *self-efficacy* adalah *judgment* seorang individu terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan yang akan mempengaruhi tindakan selanjutnya (Silfiana, 2015). Konsep *self-efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori social cognitive yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Dalam kondisi yang sulit, seseorang yang tingkat efikasi dirinya rendah cenderung akan mudah menyerah. Sedangkan seorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Revita 2019).

Motivasi kerja merupakan perilaku untuk mengarahkan dan mengendalikan seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan berdasarkan target yang sudah ditetapkan (Harahap & Khair, 2019). Menurut Maslow, seseorang selalu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan mereka yang paling kuat. Seseorang akan semakin termotivasi ketika semua kebutuhan mereka terpenuhi, tetapi Hersberg berpendapat bahwa motivasi adalah faktor yang dapat menginspirasi antusiasme untuk mencapai kepuasan yang lebih tinggi dan kualitas yang lebih baik (Musyadad dkk, 2022).

Efikasi diri 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 (Kencana, 2020).

Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan melihat pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika seorang pegawai merasa puas akan pekerjaan yang sedang dikerjakannya, maka pegawai tersebut akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya akan semakin meningkat (Tamali & Munasip, 2019).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *Self-Efficacy* di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Bagaimana Motivasi Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?

B. Metode Penelitian (gunakan style No_11a)

Strategi penelitian yang digunakan adalah strategi penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner sebagai pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Pengambilan sampel ini menggunakan Teknik sampling dengan menggunakan purpose sampling, dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh yaitu Teknik pengambilan sampel yang menjadikan anggota populasi sebagai sampel dengan syarat populasi yang ada 64 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis korelasi, regresi, uji t, uji F, uji kd

C. Hasil dan Pembahasan (gunakan style No_11a)

Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja (X_1 dan X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi, regresi, uji F dan uji kd. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel dibawah ini

Hasil Uji Korelasi Ganda

		Self-Efficacy	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Self-Efficacy	Pearson Correlation	1	.177	.406**
	Sig. (2-tailed)		.162	.001
	N	64	64	64
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.177	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.162		.000
	N	64	64	64
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.406**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data 2022

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel *self-efficacy* dengan kepuasan kerja sebesar 0,406 yang menunjukkan hubungan sedang antara variabel *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai korelasi *self-efficacy*, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Besar hubungan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,637 yang menunjukkan hubungan tinggi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2021) bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin yakin seorang pegawai terhadap kemampuan dirinya maka akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya guna mendapatkan kepuasan dalam dirinya.

Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.633	3.493		.467	.642
	Self-Efficacy	.469	.143	.302	3.271	.002
	Motivasi Kerja	.661	.105	.584	6.314	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.39, diperoleh persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 1,633 + 0,469 + 0,661 + 0$$

Berdasarkan hasil olah data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Dinas Tenaga Kerja kota Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,469 dan 0,661 yang menunjukkan bahwa meningkatnya *self-efficacy* dan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,469 dan 0,661.

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.696	2	95.848	29.870	.000 ^b
	Residual	195.741	61	3.209		
	Total	387.438	63			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Self-Efficacy

Sumber: Pengolahan Data 2022

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.40, maka nilai F sebesar 29,870 > dari nilai f tabel sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,05, maka secara simultan variabel *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji KD

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.478	1.791

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Self-Efficacy

Sumber: Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh *R square* sebesar 0,495. Nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) yang dapat dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi: } (0,703)^2 \times 100\% = 49,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan kontribusi pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 49,4%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 49,4% = 50,6% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti seperti *worklife balance* dan gaya kepemimpinan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel *self-efficacy* dan motivasi kerja dengan indikator yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dan keinginan untuk membantu pegawai lain dalam mengerjakan pekerjaan dengan ukuran tingkat keyakinan untuk konsisten dalam bekerja dan tingkat keinginan untuk inisiatif membantu pegawai yang menghadapi kesulitan saat mengerjakan pekerjaan sebesar 49,4%. Penelitian serupa dilakukan oleh Maulidi (2022) mengatakan bahwa efikasi diri yang tinggi akan mendorong seorang pegawai selalu berfikir positif terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Kepribadian yang kuat dan besarnya motivasi dalam diri seorang pegawai akan membuat dirinya berkembang, tidak mudah stress dan focus terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi dan regresi bahwa *self efficacy* di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dilihat dari indikator yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dengan ukuran tingkat keyakinan untuk konsisten dalam bekerja memiliki nilai paling tinggi dan berada dalam kategori sangat yakin. Motivasi kerja pegawai dilihat dari indikator keinginan untuk membantu pegawai lain dalam mengerjakan pekerjaan dengan ukuran tingkat keinginan untuk inisiatif membantu pegawai yang menghadapi kesulitan saat mengerjakan pekerjaan memiliki nilai paling tinggi dan berada dalam kategori sangat tinggi. Kepuasan kerja pegawai dilihat dari indikator senang terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan ukuran tingkat kesenangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai keinginan memiliki nilai paling tinggi dan berada pada kategori saat puas

Dalam *self-efficacy* dan Motivasi Kerja, kondisi dilapangan menunjukkan bahwa sebagian pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah yakin akan kemampuan diri sendiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Ketika seorang pegawai sudah yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri ini akan meningkatkan kepercayaan dirinya dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai seorang pegawai. Pemberian motivasi dilakukan oleh kepala dinas yang dilakukan pada saat apel pagi dapat menumbuhkan semangat dan gairah kerja pegawai. Dengan diberikannya motivasi kerja diharapkan para pegawai mampu mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Kepala dinas dan kepala divisi memberikan penjelasan mengenai tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai agar tugas dari setiap pegawainya jelas, kepala divisi memberikan penjelasan mengenai wewenang dan tanggung jawab pegawai.

Dalam kepuasan kerja, kondisi dilapangan menunjukan bahwa seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya dan dorongan yang ada dalam diri masing-masing pegawai maka akan timbul kepuasan dalam diri yang menunjukan bahwa seluruh pegawai puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Penelitian yang dilakukan oleh Saprudin dkk (2021), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan. Semakin tinggi tingkat keyakinan seorang pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya akan semakin termotivasi juga untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk mendapatkan kepuasan kerja yang setimpal.

D. Kesimpulan (gunakan style No_11a)

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* pegawai dinas tenaga kerja berada pada kategori tinggi yang artinya dengan *self-efficacy* yang tinggi maka setiap pegawai yakin terhadap kemampuan mereka untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka
2. Motivasi kerja pegawai dinas tenaga kerja berada pada kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan semakin termotivasi untuk memberikan kemampuan terbaik mereka untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
3. Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja berada pada kategori sangat puas yang artinya para pegawai senang terhadap pekerjaan yang. Ketika seorang pegawai mendapatkan kesenangan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya itu akan memberikan manfaat yang positif untuk perkembangan diri dan juga dapat tercapainya target dinas
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja sebesar 16,4%. Artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada pegawai.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,5%. Artinya semakin termotivasi seorang pegawai menunjukan performa terbaiknya maka kepuasan akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
6. *Self-efficacy* dan Motivasi Kerja berhubungan secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai, yang artinya ketika seorang pegawai yakin akan kemampuan yang dimilikinya pegawai tersebut akan semakin termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya di perusahaan agar mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* dan motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja sebesar 49,4%. Artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* dan motivasi kerja seorang pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ardiani, F. (2020). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 5 No. 2
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Rezeki Medan. *Jumant*, 97-102
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69-88
- Kencana, D. D., & Santosa, I. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 258-269
- Mulyani, H. t. (2021). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ambiguitas Peran, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pt Xinyue Elektronika Teknologi). *Indonesian Journal Of accounting and business*, 85-89.
- Musyadad, F., Astuti, A. D., Rahmawati, E., Evitasari, A. D., & Utamingtyas, S. (2022). Pendampingan Motivasi Belajar Melalui Media Genial Pasca Pandemi Covid pada Siswa Smk Muhammadiyah 2 Wates. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 894-901
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 55-68.
- Putri, P. E., & Wibawa, I. A. (2016). Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7339-7365.
- Revita, N. (2019). Hubungan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Terhadap Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VII SMPN 1 Tanah Putih". Skripsi, Universitas Islam Riau. *Doctoral dissertation*. Universitas Islam Riau.
- Saprudin, S., Indrati, B., Muladriyani, S., Supriyatna, A., & Wahyudi. (2021). Pengaruh Harga Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah Kota Bogor. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 4 No. 2.
- Silfiana. (2015). Pengaruh Framming Effect, Kompensasi, Dan *Self-Efficacy* Terhadap Pengambilan Keputusan Investasi Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi 2012 Universitas Negeri Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta
- Maulidi, A., & Indah, D. Y. (2022). Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Siyojul Munir Kota Bogor. Bandung: Universitas Pasundan Bandung.