

**ANALISIS PEMBERDAYAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT PROVINSI JAWA BARAT**
(Studi Pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan dan Tata Usaha kepegawaian)

Gun Gun Gunawan
Program Studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia

gungunadamy@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out whether Empowerment and Self-efficacy had an effect on Job Satisfaction. The research method used in this study is a quantitative method with a descriptive and verification approach. The type of data used is primary and secondary data, with data collection methods through surveys, questionnaires and data analysis using multiple linear regression analysis, coefficient of determination, f test and t test.

Based on the results of the study, it is known that Empowerment and Self Efficacy affect Job Satisfaction in the General Bureau of the Regional Secretariat of West Java. Province. The results of the study showed that the Empowerment had a significant effect on Job Satisfaction with the contribution of the influence given amounting to 51.5%. Self-efficacy has a significant effect on Job Satisfaction with the contribution of the influence given at 13.9%.

The results of the study showed that Empowerment and Self-Efficiency partially had a significant effect on Job Satisfaction. And simultaneously Empowerment and Self Efficacy have a significant effect on Job Satisfaction of 65.3%.

Keywords :Empowerment, Self-Efficacy and Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja. (Sri Widodo, 2015:1)

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 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. pegawai 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.

Sekretariat Daerah atau disingkat Setda Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi pemerintah yang mengatur pemerintahan di wilayah Jawa Barat, Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat selain mengatur pemerintahan juga membantu Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Jawa Barat dalam melakukan kebijakan pemerintahan serta mensosialisasikan kepada masyarakat. Sebagaimana kita tahu Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jabar bergerak dibidang pelayanan masyarakat atau umum.

Artinya bahwa tenaga kerja di dalam Biro Umum harus memiliki SDM yang memiliki kompetensi, motivasi, kemampuan kerja serta lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang potensial dan

berkualitas, juga manajemennya yang baik dan tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran visi misi dan tujuan yang akan berdampak pada kinerja karyawan Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jabar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan karyawan untuk menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan dalam menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya (Wibowo, 2012:409).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan karyawan untuk menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan dalam menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya (Wibowo, 2012:409).

Selain pemberdayaan, efikasi diri juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Efikasi diri (Self efficacy) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang memiliki pengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari dalam bekerja. Hal ini disebabkan self efficacy yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini juga diperkuat oleh Gibson *et all* (2012: 159) yang mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam.

Adapun fenomena yang terjadi diperusahaan berdasarkan survey awal pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, antara lain:

- Adanya pegawai yang tidak percaya diri untuk menyampaikan pendapat terhadap

atasannya, adanya ketidak keterbukaan pegawai terhadap rekan kerjanya jika ada masalah. Hal ini dapat diidentifikasi sesuai dengan variabel pemberdayaan.

- Masih adanya pegawai yang tidak dapat bekerja secara maksimal jika ada tekanan dari atasan.
- Kurang adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, kurangnya dorongan dari rekan kerja untuk melakukan tugas dengan baik. Hal ini dapat diidentifikasi sesuai dengan variabel Kepuasan Kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemberdayaann, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Apakah terdapat pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Apakah terdapat Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Apakah terdapat pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan pemberdayaan, dan Efikasi Diri berpengaruh dalam Kepuasan Kerja serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan dituangkan ke dalam penelitian ini.

Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pemberdayaan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti.

1. Bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai literatur maupun bahan rujukan atau masukan mengenai Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri, Terhadap Kepuasan Kerja.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan baik tentang Peningkatan Kepuasan Kerja, Pemberdayaan dan Efikasi Diri.

Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat umumnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk peneliti lain semoga dapat membantu untuk dapat dijadikan masukan dan referensi mengenai Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. Semoga penulis lain lebih tertarik lagi untuk mengembangkannya sehingga dapat dijadikan acuan yang bermanfaat bagi masyarakat umum.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan

Secara konseptual pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, karyawan diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan karyawan diharapkan terjadi *sharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan (Kadarisman, 2013:233).

Luthans (1998) dalam Fernando Stefanus Lodjo (2013:3) menyatakan bahwa :

“Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain”.

Pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting yang digunakan oleh banyak organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Saifullah et al, 2015).

Kadarisman (2013:269) menyatakan bahwa, adapun model pemberdayaan yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Desire*. Tahap pertama dalam *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja.
2. *Trust*. Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.
3. *Confident*. Setelah adanya rasa saling percaya dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan”.
4. *Credibility*. Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi.
5. *Accountability*. Adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
6. *Communication*. Adalah adanya komunikasi terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

Efikasi Diri

N Karnati dan A Wiratma (2017) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang diemban dengan baik.

Reveich dan Shatte (2002) dalam Wahyuni (2013:89) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif.

Alwilsol (2006) dalam Adang Hambali (2015:86) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, sesuai atau tidak sesuai yang dipersyaratkan.

Menurut N Karnati dan A Wiratma (2017) indikator efikasi diri sebagai berikut :

1. Kegigihan dalam bekerja: Individu Memiliki ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
2. Dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi : Individu mampu bertahan dalam menghadapi hambatan serta mampu menyelesaikannya.
3. Berusaha menyelesaikan tugas: Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang telah di tanggung jawabkan.
4. Mengatasi situasi kerja: Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada situasi atau kondisi apapun.

Kepuasan Kerja

Menurut Emron Edison, *dkk* (2017:210) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2010) dalam Mahdani, *et all* (2017:4) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang didasarkan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Robbins (2001:22) dalam Raeni Dwi Santy (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah. A general attitude toward one's job; the difference between the amount of rewards workers receive and the amount they believe they should receive.

Emron Edison, *dkk* (2017:212) kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu maupun kelompok. Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Upah: Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan: Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi: Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia: Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja: Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini penulis akan melakukan analisis Pemberdayaan (X_1), Efikasi Diri (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Perusahaan dapat dikatakan maju karena memiliki faktor pendukung, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh

perusahaan tersebut. Dengan SDM yang baik maka organisasi tersebut dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk menciptakan SDM yang baik diperlukan adanya rasa kepuasan kerja pada pegawai. Dengan terciptanya rasa kepuasan atas pekerjaan yang mereka kerjakan akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah mereka buat sebelumnya.

Pemberdayaan dapat mempengaruhi faktor kepuasan kerja karena Pemberdayaan pegawai ini untuk menciptakan budaya di mana pegawai memiliki kebebasan untuk mengekspresikan diri dan memiliki kebebasan untuk membuat keputusan tentang bagaimana mereka bekerja sehingga pegawai dapat melakukan tugas mereka dengan leluasa yang dapat mempengaruhi terhadap kepuasan mereka dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Selain faktor pemberdayaan, efikasi diri juga dapat mempengaruhi faktor kepuasan kerja. Efikasi diri merupakan Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, motivasi, persepsi-persepsi aturan yang benar dan kondisi yang baik untuk menyelesaikan tugas kerja dengan sukses. Sehingga dapat dikatakan ketika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi percaya terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas maka akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian dan kerangka teoritis diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis Utama

H1 : Pemberdayaan dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Biro Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”.

Sub Hipotesis

H2 : Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

H3 : Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian menurut Umar Husein (2005 : 303) Objek penelitian adalah menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu. Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul Analisis Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Didalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah:

1. Pengertian variable bebas atau independence variable merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam beberapa variable terikat (Robbins, 2009 : 23) dalam (Juliansyah noor, 2012 : 48). Jadi variabel Independent atau variabel bebas, yaitu variable yang mempengaruhi variable dependent atau variable tidak bebas. Variable independent ini yang menyebabkan tujuan variable.
2. dependent tercapai. Variabel independent (Variabel X1) dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan (variabel X2) Efikasi Diri
3. Variable terikat atau *dependent variable* merupakan factor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa factor lain (Robbins, 2009 : 23) dalam (Juliansyah noor, 2012 : 48). Jadi variabel dependent atau variabel tidak bebas, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependent (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Pemberdayaan dan Efikasi Diri merupakan faktor penyebab, sedangkan Kepuasan Kerja faktor akibat. Objek penelitian ini dilakukan pada subbagian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut : "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Dalam hal ini dimana variabel X_1 adalah Pemberdayaan, variabel X_2 adalah Efikasi Diri, dan variabel Y adalah Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang variabel Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Mengingat sifat penelitian adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.

Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Moh. Nazir (2014:70) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Malhotra (2006) dalam Juliansyah noor (2011 : 107) desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan suatu proyek riset. Suatu prosedur penting untuk informasi yang dibutuhkan untuk menyusun pemecahan masalah penelitian.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
3. Menetapkan rumusan masalah.
4. Menetapkan tujuan penelitian.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).
9. Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan peneliti sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel yaitu untuk mengetahui indikator dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan judul penelitian yang telah saya kemukakan sebelumnya bahwa Pemberdayaan dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja terdapat 3 variabel yang akan diuji dalam penelitian ini:

1. Variabel Independen / Variable Bebas (X1), dan (X2)
Adalah variabel yang biasa disebut variabel bebas dimana variabel ini mempengaruhi adanya perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Pemberdayaan dan Efikasi Diri
2. Variabel Dependen / Variable Tergantung (Y)
Adalah variabel terikat dimana variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan Kerja. Pemberdayaan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan melalui kuesioner

Sumber dan Teknik Penentuan Data

Sumber Data (Data Primer dan Sekunder)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2009:137) data primer sebagai berikut: "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Penelitian menggunakan data primer apabila peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan di teliti.

Sedangkan Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2009:137) adalah "sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah pihak lain.

Pengumpulan data dilakukan dengan meneliti secara langsung ke objek pertama yang diteliti. Selain itu sumber data yang digunakan menggunakan data sekunder yaitu data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara, membaca, mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen, kamus dan literatur lain yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas. (Rianto Andi, 2004: 57).

Teknik Penentuan Data

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi
Populasi menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi atau subjek yang menjadi sasaran pengamatan penulis yaitu kpegawai Subbagian Urusan Dalam Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 190 orang (populasi). Berikut tabel jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian.
2. Sample
Sampel menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Melihat pernyataan diatas penulis menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Menurut Sugiyono (2012:118) yaitu: "*simple random sampling* adalah teknik sampling

yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi populasi sampel”.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (field research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:
 - a. Observasi (pengamatan langsung)

Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2017:145). “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan. Dengan demikian observasi dilakukan dengan mengamati dan mengingat sesuatu yang kompleks di suatu perusahaan yang akan diteliti yang berhubungan dengan variable yang akan diteliti dan baru ditarik kesimpulan.
 - b. Wawancara atau Interview

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebar pertanyaan – pertanyaan kepada responden atau menanyakan langsung kepada responden. Wawancara adalah salah satu cara peneliti menumukan fenomena yang berkenaan dengan variable yang akan diteliti.
 - c. Kuisiner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebar pertanyaan dan pernyataan kepada responden yang di ambil dari indikator yang sudah ditentukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:142) “Kuisiner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.
2. Data sekunder ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:
 - a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain yang ada kaitannya dengan

permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Pemberdayaan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja, yaitu data pegawai biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat .

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara peneliti untuk mencari sumber – sumber teori para ahli melalui artikel, jurnal, buku dan lain – lain. Studi pustaka ini sebagai penelitian ini agar peneitian ini dapat di percaya karena menggunakan teori penelitian ahli terdahulu. Penulis mencari sumber-sumber teori dari buku, jurnal dan artikel.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai variabel pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan prestasi kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat . dengan responden penelitian sebanyak 66 orang. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum.

Analisis Deskriptif Variabel Pemberdayaan (X₁)

Tabel 4.5
Rekapitulasi Tanggapan Responden
Mengenai Pemberdayaan

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	Keinginan	2	424	660	64,2%	Cukup Baik
2	Trust	2	421	660	63,8%	Cukup Baik
3	Percaya Diri	2	456	660	69,1%	Baik
4	Kredibilitas	2	441	660	66,8%	Cukup Baik
5	Akuntabilitas	2	421	660	63,8%	Cukup Baik
6	Komunikasi	2	444	660	67,3%	Cukup Baik
Akumulasi			2607	3960	65,8%	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Mutasi didapatkan hasil sebesar 65.8%, hasil skor tersebut berada pada kategori Cukup Baik, dengan persentase tertinggi adalah Percaya Diri yaitu sebesar 69.1% berada pada kategori Cukup Baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah trast dan akuntabilitas yaitu sebesar 63,8% berada pada kategori Cukup Baik.

Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X2)

Tabel 4.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden
Mengenai Efikasi Diri

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	Kegigihan Dalam Bekerja	2	429	660	65,0%	Cukup Baik
2	Dapat Menyelesaikan Masalah	2	422	660	63,9%	Cukup Baik
3	Berusaha Menyelesaikan Tugas	2	441	660	66,8%	Cukup Baik
4	Mengatasi Situasi Kerja	2	436	660	66,1%	Cukup Baik
Akumulasi			1728	2640	65,5%	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Efikasi Diri didapatkan hasil sebesar 65.5%, hasil skor tersebut berada pada kategori Cukup Baik, dengan persentase tertinggi adalah Berusaha Menyelesaikan Tugas yaitu sebesar 66.8% berada pada kategori Cukup Baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah Dapat Menyelesaikan Masalah yaitu sebesar 63,9% berada pada kategori Cukup Baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.15
Rekapitulasi Tanggapan Responden
Mengenai Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	Upah	2	421	660	63,8%	Cukup Baik
2	Pekerjaan	2	419	660	63,5%	Cukup Baik
3	Kesempatan Promosi	2	444	660	67,3%	Cukup Baik
4	Penyelia	2	441	660	66,8%	Cukup Baik
5	Rekan Kerja	2	414	660	62,7%	Cukup Baik
Akumulasi			2139	3300	64,8%	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kepuasan Kerja didapatkan hasil sebesar 64.8%, hasil skor tersebut berada pada kategori Cukup Baik, dengan persentase tertinggi adalah Kesempatan Promosi yaitu sebesar 67.3% berada pada kategori Cukup Baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah Rekan Kerja yaitu sebesar 62,7% berada pada kategori Cukup baik.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian adalah untuk mengetahui Analisis Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda.

Tabel 4.26
Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,223	2,151		1,963	,054
	Pemberdayaan	,535	,077	,652	6,919	,000
	Efikasi Diri	,250	,106	,222	2,352	,022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 4,223 + 0,535 X1 + 0,250 X2$$

- b_0 (konstanta)= 4,223 Artinya jika Pemberdayaan dan Efikasi diri bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka Kepuasan kerja akan bernilai sebesar 4,223.
- $b_1= 0,535$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Pemberdayaan, maka akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan kerja sebesar 0,535.
- $b_2= 0,250$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Efikasi diri, maka akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan kerja sebesar 0,250.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,15845286
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,061
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,748
Asymp. Sig. (2-tailed)		,631

a. Test distribution is Normal.

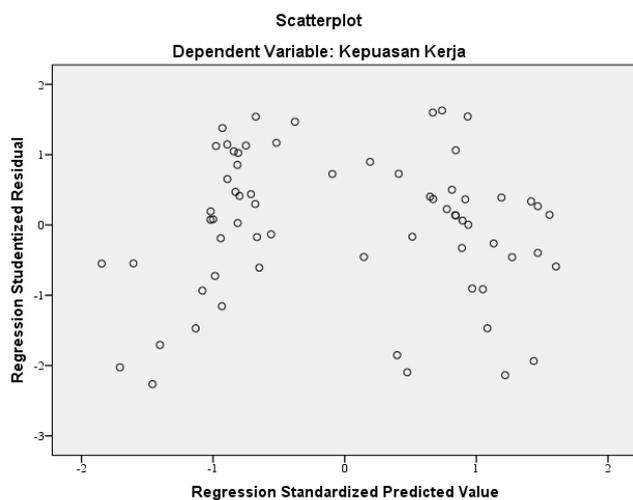
b. Calculated from data.

Tabel 4.23

Uji Kolmogorov Smirnov

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,631 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.24

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemberdayaan	,619	1,616
	Efikasi Diri	,619	1,616

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, nilai *tolerance* untuk seluruh variabel bebas $> 0,1$ dan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

Analisis Korelasi

Analisis Korelasi Simultan

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi simultan antara mutasi, stres kerja dan kompensasi dengan prestasi kerja sebagai berikut .:

Tabel 4.27

Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,642	3,20820

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai R sebesar 0,808 pada output di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (Pemberdayaan dan Efikasi diri) secara simultan dengan Kepuasan kerja. Nilai korelasi sebesar 0,808 jika mengacu pada kriteria Sugiono (2013:184) termasuk dalam kriteria hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,00. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pemberdayaan dan Efikasi diri dengan Kepuasan kerja. Yang artinya Pemberdayaan dan Efikasi Diri memiliki peranan yang penting terhadap Kepuasan Kerja.

- Hubungan Pemberdayaan dengan Kepuasan kerja

Nilai korelasi yang diperoleh antara antara Pemberdayaan dengan Kepuasan kerja adalah sebesar 0,789. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik Pemberdayaan maka akan diikuti dengan

Efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemberdayaan dan Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja di Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemberdayaan dan Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja di Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat.

Probability = 0,05/5%

Kriteria: Tolak Ho jika nilai f hitung > f tabel, terima Ho jika nilai f hitung < f table

Tabel 4.31

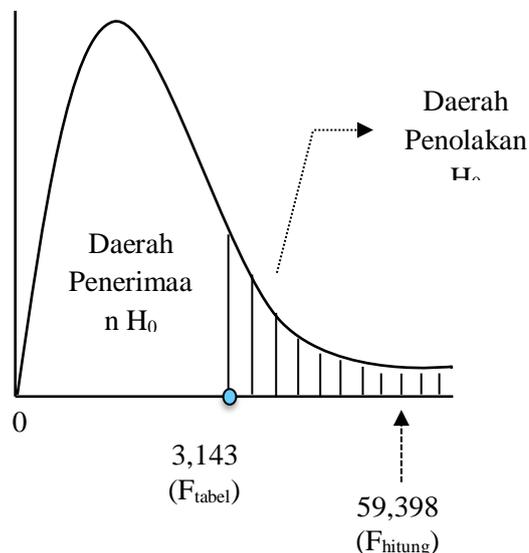
Uji F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1222,700	2	611,350	59,398	,000 ^b
	Residual	648,429	63	10,293		
	Total	1871,129	65			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pemberdayaan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 59,398 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan db_1/df_1 (banyaknya variabel bebas): 2 dan $db_2: n-k-1$ ($66-2-1$) = 63 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,143. Karena F_{hitung} (59,398) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,143) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan dan Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.6

Kurva Uji F Simultan Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan kerja

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah Pemberdayaan dan Efikasi diri secara parsial berpengaruh secara signifikan artinya Pemberdayaan dan Efikasi Diri memiliki peranan penting terhadap pengaruh Kepuasan Kerja.

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.32

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,223	2,151		1,963	,054
	Pemberdayaan	,535	,077	,652	6,919	,000
	Efikasi Diri	,250	,106	,222	2,352	,022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan
 $H_0 : \beta_1 = 0$ Secara parsial Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di Usaha Biro Umum Setda Provinsi Jawa Bara .
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$ Secara parsial Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di

Usaha Biro Umum Setda
Provinsi Jawa Barat.

2. Efikasi diri

$H_0 : \beta_2 = 0$ Secara parsial Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di Usaha Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ Secara parsial Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di Usaha Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut .

1. Pemberdayaan di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat saat ini masih tergolong cukup baik. Indikator percaya diri memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa pegawai Biro Umum Sekretaris Provinsi Jawa Barat memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sedangkan *trust* atau kepercayaan terhadap orang lain memperoleh skor yang paling rendah dikarenakan atasan tidak memberikan kepercayaan terhadap bawahannya untuk mengembangkan inisiatif diri dalam mengerjakan tugas akan tetapi masih masuk kategori cukup baik. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.
2. Efikasi diri pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat saat ini masih tergolong cukup baik. Indikator berusaha menyelesaikan tugas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan dapat menyelesaikan masalah memperoleh skor yang paling rendah dikarenakan pegawai tidak mampu bekerja secara maksimal jika ada masalah yang dihadapi akan tetapi masih masuk kategori cukup baik. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.
3. Kepuasan kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

saat ini masih tergolong cukup baik. Indikator kesempatan promosi memperoleh presentase skor paling tinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator pekerjaan memperoleh presentase paling rendah dikarenakan pegawai merasa pekerjaan yang dia kerjakan sekarang tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya akan tetapi masih masuk kategori cukup baik. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.

4. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat.
6. Secara simultan, pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang analisis Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan yaitu .

1. pengaruh Pemberdayaan sudah cukup baik pada Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat Namun dalam hal ini atasan diperlukan memberikan kepercayaan terhadap bawahannya dalam mengembangkan inisiatif diri dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan kurangnya kedekatan antara atasan dengan bawahan sehingga tidak terdapat kepercayaan satu sama lain maka dibutuhkan pendekatan melalui membuka forum diskusi antara atasan dan bawahan atau pendekatan melalui berbincang bincang kecil pada waktu luang
2. pengaruh Efikasi Diri sudah cukup baik pada Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat namun dalam hal ini diharapkan pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sekalipun ada masalah dengan cara cerita masalah yang dihadapi kepada rekan kerjanya atau meminta saran terhadap atasannya yang lebih mengerti mengenai pekerjaannya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja sudah cukup baik pada Biro Umum Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat akan tetapi ada yang harus diperhatikan oleh pihak instansi untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan pekerjaan yang layak yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dengan cara melakukan rotasi pekerjaan sesuai dengan keahlian pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Saldisa Arifudin, Nurdin Brasit, dan Dian (2018). *Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke*
- Alwisol. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anggraeni Munggi Lestari. 2013. *Partisipasi Perempuan Dalam Proses Pemberdayaan Melalui Pnpm Mandiri Perkotaan*. UNS. Sosiologi dan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial.
- Eli Achmad Mahiri. 2017. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kantor Pusat Majalengka*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi. Vol. 4 Nomor 2 Periode Juli – Desember. ISSN : 2356-3923.
- Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fernando (2013), *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 747-755. ISSN 2303-1174.
- I Made Adi dan I Wayan Gede Supartha. 2018. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 497- 524. ISSN : 2302-8912
- I Made Angga dan Made Artha Wibawa. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7, No. 6, 2018: 3201-3229. ISSN : 2302-8912
- Ida Bagus dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 11, 2015: 3565 -3591. ISSN : 2302-8912.
- Karnati dan Wiratma. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Jurnal Sosial Humaniora. Volume 8 Nomor 2, Oktober 2017. p-ISSN 2087-4928 e-ISSN 2550-0236
- Khoirul Huda. 2014. *Analisis Rantai Nilai Jambu Air Melalui Pemberdayaan Petani di Kabupaten Demak*. UNDIS. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara. 2017. *Iklm Organisasi dn Karakteristik Perkerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Survey pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung*. JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 2017. Volume 3, No. 1. ISSN : 2086-0455
- Mei dan Eni Visantia. 2013. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Toko Pakaian Di Pusat Grosir Metro Tanah Abang, Jakarta*. Jurnal Manajemen. Vol.13, No.1, November 2013
- Ni Made Sintya Dewi dan Gede Adnyana (2016), *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. HJABE. Vol. 1 No. 3 Juli 2018.
- Putu dan Desak Ketut Sintaasih. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7, No. 1, 2018: 56-84. ISSN : 2302-8912.
- Raeni Dwi Santy dan Moh. Irsan Frimansah. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi*. Majalah Ilmiah Unikom. Vol. 6, NO. 2.
- Romi dan Susi Hendriani. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai*

(Djbc) Riau Dan Sumatera Barat.
JURNAL EKONOMI. Volume 22, Nomor
2 Juni 2014.

- Sri Wahyuni. 2013. *Hubungan Efikasi Diri dan Regulasi Emosi Dengan Motivasi Berprestasi Pada Siswa SMK Negeri 1 Samarinda*. eJurnal Psikologi. Vol. 1, No. 1, 2013: 88-95.
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Media.
- Supriyadi. 2016. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan Pt. Aseli Dagadu Djokdja)*.
- Trustorini Handayani dan Isniar Budiarti. 2016. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Jalur Nughraha Ekakurir (Jne) Bandung*. Volume 6, No.1, ISSN : 2086-0455
- Ujam Jaenudin. 2015. *Teori-teori Kepribadian*. Bandung: CV Pustaka Mulia.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuntitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Genesis.