

# PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP KUPANG

*The Influence of Self-Efficacy and Empowerment on Employee Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Kupang*

Susana Keraba<sup>1,a)</sup>, Tarsisus Timuneno<sup>2,b)</sup>, Dominikus K. Toni Aman<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> susanakeraba3@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> dominikus.aman@staff.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rollandfanggidae@staff.undana.ac.id

## ASTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 54 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS V 29. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel efikasi diri, pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan berada pada kriteria sangat tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa efikasi diri, pemberdayaan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang.

**Kata Kunci :** Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam upaya memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan sangat di butuhkan, terutama SDM yang memiliki kompetensi, pengetahuan, kemampuan, produktifitas dan kinerja yang baik. Menurut (Winarti, 2018) Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Pentingnya peran SDM membuat perusahaan berlomba-lomba mencari SDM untuk meningkatkan persaingan usaha untuk memperoleh keuntungan dan mencapai tujuannya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai satu tujuan yang maksimal adalah dengan melalui dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya satu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya satu organisasi (Setiawan & Fahmi, 2020). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif.

Kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dialami oleh karyawan terhadap apa yang menjadi pekerjaannya.

Samiun et al (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh dalam menentukan sikap karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan atau pegawai merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya. Sebagai efek selanjutnya dari situasi tersebut akan mempengaruhi semangat dan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Kartika (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan, pemberdayaan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pemimpin mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Pemberdayaan dilakukan agar meningkatkan kemampuan karyawan jika, kemampuan karyawan dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan sehingga kepuasan kerja bisa dicapai. Pada hakekatnya, pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh organisasi karena pemberdayaan sebagai suatu proses menjadikan karyawan untuk menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan dalam menyelesaikan tugas serta masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya (Wibowo, 2012). Dalam perspektif organisasi, pemberdayaan adalah proses dan usaha untuk lebih mengembangkan potensi diri melalui pendidikan, pelatihan, magang dan kursus. Kepuasan kerja, pemberdayaan dan efikasi diri merupakan hal-hal yang saling berhubungan dalam proses memanfaatkan SDM untuk memenuhi tujuan organisasi. Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mencapai hasil tertentu. Efikasi diri merupakan bagian yang menghubungkan karyawan dan perusahaan dengan penilaian dari keberhasilan yang sudah dicapai sehingga karyawan dapat menilai seberapa puas mereka terhadap apa yang telah dikerjakan. Penerapan efikasi diri menjadi salah satu faktor penting dalam keberlangsungan kerja sama yang dilakukan antara karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Upaya dalam menciptakan pemenuhan tujuan organisasi yang maksimal melibatkan efikasi diri memengaruhi sebesar apa usaha yang dilakukan seseorang, dan berapa lama seseorang akan bertahan saat menghadapi rintangan atau pengalaman yang negatif, semakin kuat persepsi efikasi diri individu maka semakin kuat dan tahan lama juga usaha yang dilakukannya. (Purnama dan Manuati, 2015). Dalam menghadapi kesulitan, individu yang meragukan kemampuan akan mengurangi usaha dan menyerah, sementara individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan berjuang untuk menyelesaikan masalah yang ada. Melalui efikasi diri dan pemberdayaan akan menciptakan situasi kerja secara struktural kemudian bisa meningkatkan perasaan pekerja tentang kepercayaan terhadap organisasi atau perusahaan dan kepuasan kerja.

Saat ini ada beberapa perusahaan listrik yang ada di Indonesia khususnya di PT. PLN (Persero) ULP Kupang sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyelupai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mencaguh berdasarkan undang-undang No. 30 Tahun 2009 tentang tenaga listrik. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak terdiri dari perumahan, gedung,

serta industri-industri lainnya. Penerapan efikasi diri ini di butuhkan dari masing-masing individu yang bekerja di PT. PLN (Persero) Kupang agar karyawan menhadapi rintangan dan tuntutan pekerjaan yang ada melalui efikasi diri. Adanya target atau penacapaian yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan, pimpinan biasanya melakukan arahan agar bisa menumbuhkan kesadaran dan kebersamaan seluruh anggota tim yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, efektif dan efisien. Selain itu dilakukannya atasan juga memberikan arahan kepada bawahannya agar menumbuhkan rasa percaya diri sebelum memulai segala pekerjaan yang ada dan menjadi berani untuk menhadapi tantangan pekerjaan yang ada. Pimpinan PT. PLN (Persero) Kupang memberikan arahan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan setiap hari, para karyawan diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Robbins & Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisi antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsip setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Kepuasan kerja merupakan satu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan yang mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apa bila balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasa sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan (Handoko T, 2001). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional karyawan yang meliputi perasaan senang atau tidak senang terkait pekerjaannya.

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan (Baron & Donn, 2003). Perlu adanya pengenalan diri yang lebih baik agar tidak salah dalam mengambil kesimpulan tentang kemampuan diri oleh karena itu pemahaman terhadap diri sendiri sangat dibutuhkan. Priyoto (2014) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan berhasil. Kata efikasi sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri. Berdasarkan pemaparan defenisi efikasi diri oleh para ahli di atas dapat, disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya

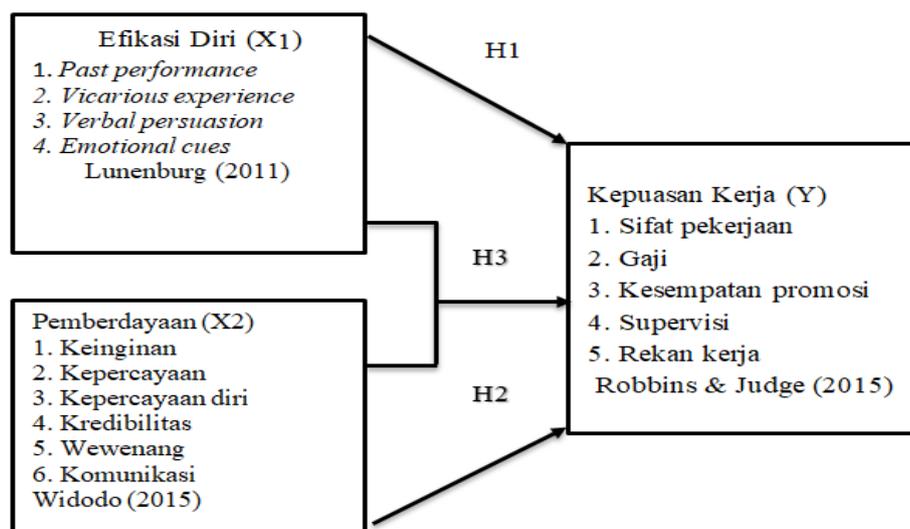
serta tindakan yang dilakukan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya, untuk mencapai hasil yang maksimal.

### Pemberdayaan

Pemberdayaan dalam perspektif organisasi adalah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk berbagai kekuasaan dan pengambilan keputusan karyawan yang diberdayakan, akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka, diri mereka sendiri dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerjanya (Hechanova et al.,2006). Pemberdayaan bisa dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi, wewenang, kepercayaan dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan dan peningkatan kinerja sebagai mana yang diharapkan. Jika suatu perusahaan melakukan pemberdayaan terhadap para karyawannya penting untuk memantau perkembangannya dan menilai hasilnya karena penilaian merupakan evaluasi terhadap kinerja, juga mempertimbangkan sasaran dan standar-standar sudah ditetapkan, dipenuhi dan dicermati. Luthans (2006) mendefinisikan pemberdayaan sebagai suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan mengembangkan pengetahuan, kemampuan serta motivasi mereka, agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab demi kepentingan organisasi. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya (Wibowo, 2007). Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan peroses menjadikan orang lebih berdaya dan berkemampuan melalui pengembangan kompetensi, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

### Indikator Pemberdayaan

Widodo (2015) menyebut indikator dari pemberdayaan karyawan, meliputi: Keinginan, Kepercayaan, Kepercayaan diri, Kredibilitas, Wewenang, Komunikas



Gambar 1.  
Kerangka Berpikir

H1: Diduga efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang.

H2: Diduga pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang.

H3: Diduga efikasi diri dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel efikasi diri dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 118 karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kupang, dengan sampel yang diambil sebanyak 54 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan terkait variabel yang diteliti. Uji instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,60. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t, dan uji F untuk menguji hipotesis. Dengan analisis ini, peneliti dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga memberikan informasi mengenai proporsi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

## Uji Instrumen

**Tabel 1.**  
Uji Validitas

Variabel	Nomor item	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Efikasi Diri	1	0,440	>0,2681	Valid
	2	0,750	>0,2681	Valid
	3	0,785	>0,2681	Valid
	4	0,881	>0,2681	Valid
	5	0,96	>0,2681	Valid
	6	0,741	>0,2681	Valid
	7	0,778	>0,2681	Valid
	8	0,821	>0,2681	Valid
	9	0,855	>0,2681	Valid
	10	0,781	>0,2681	Valid
	11	0,640	>0,2681	Valid
	12	0,652	>0,2681	Valid
Pemberdayaan	1	0,765	>0,2681	Valid
	2	0,823	>0,2681	Valid
	3	0,805	>0,2681	Valid
	4	0,563	>0,2681	Valid
	5	0,765	>0,2681	Valid
	6	0,782	>0,2681	Valid
	7	0,776	>0,2681	Valid
	8	0,727	>0,2681	Valid
	9	0,798	>0,2681	Valid
	10	0,768	>0,2681	Valid
	11	0,800	>0,2681	Valid

	12	0,772	>0,2681	Valid
	13	0,781	>0,2681	Valid
	14	0,836	>0,2681	Valid
	15	0,748	>0,2681	Valid
	16	0,681	>0,2681	Valid
	17	0,727	>0,2681	Valid
	18	0,710	>0,2681	Valid
Kepuasan kerja	1	0,556	>0,2681	Valid
	2	0,621	>0,2681	Valid
	3	0,730	>0,2681	Valid
	4	0,670	>0,2681	Valid
	5	0,694	>0,2681	Valid
	6	0,776	>0,2681	Valid
	7	0,760	>0,2681	Valid
	8	0,719	>0,2681	Valid
	9	0,781	>0,2681	Valid
	10	0,820	>0,2681	Valid
	11	0,750	>0,2681	Valid
	12	0,762	>0,2681	Valid
	13	0,858	>0,2681	Valid
	14	0,852	>0,2681	Valid
	15	0,792	>0,2681	Valid

Disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel yang dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,2681. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen kepuasan kerja dan variabel efikasi diri dan pemberdayaan dinyatakan valid.

**Tabel 2.**  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<b>X1</b>	0,901	$\geq 0,60$	Reliabel
<b>X2</b>	0,953	$\geq 0,60$	Reliabel
<b>Y</b>	0,939	$\geq 0,60$	Reliabel

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki cronbach's alpha yang besar dengan nilai di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear berganda

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.921	7.055		3.532	.001		
	Efikasi Diri	.246	.190	.334	2.124	.001	.463	2.161
	Pemberdayaan	.580	.107	.759	5.431	.000	.463	2.161

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model persamaan regresi liner berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,921 + 0,246X_1 + 0,580X_2$$

**Tabel 4.**  
Uji Hipotesis

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.921	7.055		3.532	.001		
	Efikasi Diri	.246	.190	.334	2.124	.001	.463	2.161
	Pemberdayaan	.580	.107	.759	5.431	.000	.463	2.161

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Tabel 5.**  
Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1268.050	2	634.025	29.849	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1083.284	51	21.241		
	Total	2351.333	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

### **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang. Hal ini berarti karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung akan mengerjakan tugas tertentu sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena dianggap sebagai ancaman bagi mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel efikasi diri (*Past Performance, vicarious experience, variabel persuasion dan emotional cues*) yang diukur dalam penelitian ini sebagai variabel independen mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervise dan rekan kerja) sebagai variabel dependen.

### **Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang. Hal ini berarti dengan dilakukan pemberdayaan bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang. Hasil menunjukkan bahwa indikator dari variabel pemberdayaan (keinginan, kepercayaan, kepercayaan diri, kredibilitas, wewenang dan komunikasi) yang diukur dalam penelitian ini sebagai variabel independen mampu mempengaruhi kepuasan kerja (sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervise dan rekan kerja sebagai variabel dependen).

### **Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, variabel Y (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh variabel efikasi diri ( $X_1$ ), Pemberdayaan ( $X_2$ ), sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian secara teoritis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kepribadian, nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, minat dan penggunaan ketrampilan, usia dan pengalaman kerja, jenis kelamin (Mila 2015). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membentuk tipekal faktor-faktor tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rantang skor pada variabel Efikasi diri, pemberdayaan dan kepuasan kerja berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang.
4. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) membuktikan bahwa efikasi diri, dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel efikasi diri, pemberdayaan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan relative kuat.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) ULP Kupang  
Diharapkan manajemen PT. PLN (Persero) ULP Kupang tetap mempertahankan dan memperhatikan tingkat efikasi diri dan pemberdayaan karena terbukti memengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh efikasi diri dan pemberdayaan serta melihat dan menggambarkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepribadian, nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, minat dan penggunaan ketrampilan, usia dan pengalaman kerja, jenis kelamin.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control (Fifth Printing 2002)*. W.H Freeman & Company

- Baron, A. R., & Donn, B. (2003). *Psikologi Sosial*. Erlangga.
- Handoko T, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), 72–78. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2006.00177.x>
- Kartika, Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya, 16*.
- Lunenburg, Fred. C. (2011). Self-efficacy theory: Implications for the occupational health nurse. *AAOHN Journal*, 39(12), 552–557. <https://doi.org/10.1177/216507999103901202>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Priyoto. (2014). *Teori Sikap dan Perilaku dalam Kesehatan*. Nuha Medika.
- Purnama, & Manuati. (2015). Self Efficacy Udayana. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. salemba empat.
- Samiun, B., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan kerjakaryawan Bariya. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 62–76.
- Setiawan, W. L., & Fahmi, I. (2020). Bussines Incubator Supporcing Duffusion of Inovation, Entrepreneurship Development And Job Cration. *23rd Asian Froum of Bussines Eudecation (AFBE 2019)*, 242-247
- Wibowo. 2007). *(Manajemen Kinerja (Edisi Ke-2)*. PT Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-3)*. Rajawali Pers.s
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendiikan. *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1)