

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PIE SUSU CHANDRA

Kadek Yushanta Nugraha¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yushantanugraha@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are an important factor in an organization or company. Self efficacy is a belief in one's ability to perform tasks or actions needed to achieve certain things, while job motivation is a condition that creates encouragement, moves, activates and channels behavior so that it can work optimally. With the existence of self efficacy and high job motivation in the company, it is hoped that it can increase the job satisfaction of these employees. Job satisfaction is the perception felt by the individual whether it is pleasant or unpleasant for the individual to feel the work being done.

This study aims to determine and analyze the effect of self efficacy and job motivation on job satisfaction of Pie Susu Chandra employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires and carried out on 45 employees of Pie Susu Chandra. Data analysis in this study used SPSS version 17.0. The sample was determined by the population method or census method and the data testing techniques used included validity testing with a correlation coefficient ($r > 0,30$), reliability testing with Cronbach Alpha. Classic assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

The results of this study indicate that the self efficacy variable has a positive and significant effect on job satisfaction as indicated by a significance value of 0,023. Job motivation variable has a positive and significant effect on job satisfaction as indicated by a significance value of 0,000.

Keywords: *self efficacy, job motivation, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Hasibuan, (2013) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi sendiri sudah semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk

terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif.

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan menurut Noor, (2013:258). Perlakuan yang diberikan pada karyawan atau pekerja hanya akan efektif bila mereka merasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan dapat mereka rasakan apabila mereka merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, antara kebutuhan dan penghargaan. Dewasa ini kepuasan kerja menjadi masalah yang banyak menjadi perhatian para peneliti dan terbukti besar

manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan bagi individu penelitian ini memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Selanjutnya masyarakatpun akan menikmati hasil dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self efficacy*. Karena *self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Luthans, (2014:338) menyatakan *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melakukan tugas tertentu. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku.

Selain *self efficacy*, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Menurut Sutrisno, (2013:109) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi diri pada para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Pie Susu Chandra merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan pie susu yang bergerak dibidang industri makanan. Perusahaan Pie Susu Chandra beralamat di Jalan By Pass Ida Bagus Mantra No: 97, Ketewel - Gianyar, Bali.

Kepuasan kerja karyawan di Pie Susu Chandra menurun, dipengaruhi oleh *self efficacy* dimana kurang percaya dirinya karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan serta kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas. Berdasarkan fenomena maka penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan masalah diatas dan menyatakan masalah dalam bentuk tulisan dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pie Susu Chandra.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.

2. Kegunaan Praktis, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah *self efficacy* dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.

TINJAUAN PUSTAKA

Two Factor Theory

Menurut Priansa, (2016:297) teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factor* dan *motivator*. *Hygiene factor* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi. *Motivator factor* adalah faktor-faktor yang membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi.

Self Efficacy

Menurut Bandura, (2010:3) bahwa *self efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hal tertentu. Sedangkan menurut Alwisol, (2010:287) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Menurut Bandura, (2010:42-43) adapun indikator-indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)
Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)
Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.
3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)
Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin atas kemampuan dirinya.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan keadaan yang menimbulkan dorongan, menggerakkan, mengaktifkan serta menyalurkan perilaku agar dapat bekerja secara maksimal serta dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan, (2012:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Dharmayanti, (2015) adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Arah Perilaku (*Direction of Behavior*)
Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat Usaha (*Level of Effort*)
Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat Kegigihan atau Ketahanan (*Level of Persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Wilson, (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Rivai, (2011:860) adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

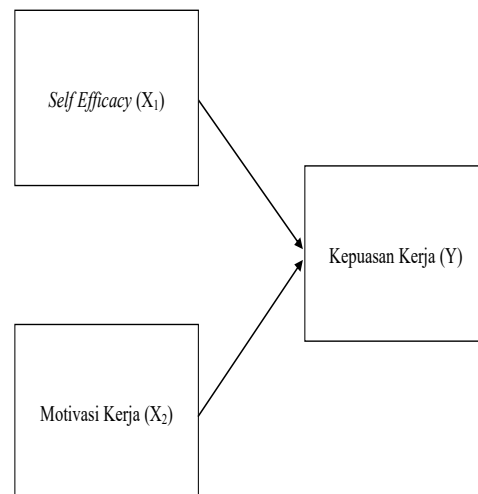
1. Pekerjaan Itu Sendiri
Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang baik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji
Gaji bagi beberapa orang lebih penting daripada apa pun yang diberikan perusahaan, gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
3. Rekan Kerja
Pada dasarnya, kelompok kerja yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan menyenangkan merupakan sumber

kepuasan kerja bagi karyawan individu.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2020)

Hipotesis

- H₁ : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pie Susu Chandra yang beralamat di Jalan By Pass Ida Bagus Mantra No: 97, Ketewel - Gianyar, Bali.

Objek Penelitian

Sebagai objek dalam penelitian ini adalah *self efficacy* dan motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.

Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (independen) yaitu *self efficacy* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) pada karyawan Pie Susu Chandra.
2. Variabel terikat (dependen) yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan Pie Susu Chandra.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan Pie Susu Chandra. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, uji F dan Uji T dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Karakteristik Responden

1. Berdasarkan data yang terkumpul dari responden sebanyak 45 orang. Karakteristik responden menurut jenis kelamin didapatkan sebanyak 27 orang yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 18 orang berjenis kelamin perempuan.
2. Berdasarkan data yang terkumpul dari responden sebanyak 45 orang. Karakteristik responden menurut umur menunjukkan bahwa sebanyak 14 orang berumur <20 Tahun, sebanyak 22 orang berumur 20-30 Tahun dan sebanyak 9 orang berumur 31-40 Tahun.
3. Berdasarkan data yang terkumpul dari responden sebanyak 45 orang. Karakteristik responden menurut pendidikan terdapat sebanyak 37 orang berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 5 orang berpendidikan

DI/II/III (Diploma) dan sebanyak 3 orang berpendidikan Strata S1 (S1).

4. Berdasarkan data yang terkumpul dari responden sebanyak 45 orang. Karakteristik responden menurut masa kerja terdapat 19 orang yang bekerja <3 Tahun dan sebanyak 26 orang yang bekerja 3-10 Tahun.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap item-item pernyataan, dimana suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan variabel yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Ghazali, (2016:52). Jika korelasi skor tiap item lebih besar dari *Pearson Correlation* (0,30) maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh variabel *self efficacy*, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel penelitian. Penelitian data akan menggunakan *Cronbach Alpha* dari hasil pengujian lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa nilai variabel itu reliabel menurut Ghazali, (2016:47).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal atau tidak. Salah satunya dengan melakukan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai angka *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil yang di dapat dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model regresi dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika variabel bebas memiliki nilai probabilitas signifikansi di atas kepercayaan 5%.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas variabel *self efficacy* memiliki nilai signifikansi > 0,05. Begitupula dengan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka disimpulkan model regresi tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.206	.849		1.420	.163
X1	.354	.151	.343	2.355	.023
X2	.535	.139	.560	3.846	.000
R Korelasi	=	0.872			
R Square	=	0.760			
Adj R Square	=	0.749			
F - Hitung	=	66.620			
Sig F	=	0.000			

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2020

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 1 hasil dari analisis regresi linier berganda yang dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,206 + 0,354 X_1 + 0,535 X_2$$

Melalui hasil persamaan regresi diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 1,206$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap *self efficacy* dan motivasi kerja, maka kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra nilainya konstan sebesar 1,206.
- 2) $\beta_1 = 0,354$ artinya apabila *self efficacy* mengalami peningkatan, maka

kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra akan meningkat sebesar 0,354.

- 3) $\beta_2 = 0,535$ artinya apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra akan meningkat sebesar 0,535.

2. Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui angka koefisien korelasi 0,872 berada diantara 0,80-1,000. Ini berarti terdapat hubungan positif karena tingkat hubungannya sangat kuat antara variabel *self efficacy* (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Nilai Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda ini digunakan dalam mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dicantumkan pada Tabel 1 maka dapat disampaikan bahwa variabel *self efficacy* (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan pada koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar 0,872. Untuk meyakinkan model persamaan regresi yang dihasilkan dalam memprediksi, perlu melakukan pengujian kesesuaian (*fit*) model. Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien Adj R Square sebesar 0,749 yang berarti bahwa sebesar 74,9% kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra dipengaruhi oleh *self efficacy* dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi atau diprediksi oleh variabel-variabel lain.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan)

seluruh variabel bebas (variabel *self efficacy*, variabel motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (variabel kepuasan kerja). Apabila *self efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra, maka penelitian ini bisa dilanjutkan ke uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 66,620$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel *self efficacy* dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja maka uji model bisa dilanjutkan.

5. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.
Pengambilan keputusan, nilai $T_{hitung} 2,355$ dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ berada pada penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.
- 2) Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
Pengambilan keputusan, nilai $T_{hitung} 3,846$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berada pada penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pie Susu Chandra.

Keterbatasan

Berdasarkan pada pengamatan langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang harus lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Waktu pengisian kuesioner yang cukup lama oleh responden.
2. Objek penelitian yang difokuskan pada *self efficacy* dan motivasi kerja, dimana indikator dari kedua variabel tersebut sudah menjadi indikator yang ditetapkan dari perusahaan Pie Susu Chandra, sehingga pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang mengharuskan mengacu pada indikator tersebut, sehingga membatasi peneliti untuk menambah indikator di luar dari indikator yang sudah ada di perusahaan Pie Susu Chandra.
3. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan mengambil variabel lain dari pada yang dibuat di penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka

dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan deskripsi tanggapan responden mengenai *self efficacy* dilihat dari skor terendah yaitu indikator *self efficacy*. Penulis menyarankan agar karyawan harus merasa yakin dan mampu mengatasi semua tantangan tugas dengan baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan Pie Susu Chandra.
2. Berdasarkan deskripsi tanggapan responden mengenai motivasi kerja dilihat dari skor terendah yaitu indikator motivasi kerja. Penulis menyarankan agar karyawan untuk selalu hadir tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Malang.
- Bandura, A. (2010). *Self efficacy : The Exercise Of Control*. New York: W.H Freeman and Company.
- Dharmayanti, Diana. (2015). *Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. Student Journal. Vol 3, No.1.*
- Ghozali, Iman. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Ghozali, Iman. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior*. Singapore: Megraw Hill Book Co.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, Juni Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.