

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang tumbuh dengan baik merupakan dambaan bagi setiap pihak. Baik instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Oleh sebab itu organisasi diharapkan agar dapat bersaing di era globalisasi yang kian maju dengan pesat. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi yang tidak dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini maka akan tertinggal dan tenggelam ditelan zaman.

Sehubungan dengan diharapkannya perkembangan tersebut, maka sumber daya manusia lah yang menjadi pemeran utama dalam menentukan hasil dari pergerakan organisasi tersebut. Sumber daya manusia pula lah yang akan menentukan hasil pencapaian dari sebuah organisasi, baik menghasilkan perkembangan yang terus maju, hanya bergerak di tempat, maupun mengalami kemunduran. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam membantu terlaksananya tugas organisasi. Bahkan hal tersebut menjadi tolak ukur dari majunya sebuah organisasi, dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan atau biasa disebut aparatur sipil Negara (ASN) sebagai pelayan publik perlu mendapat perhatian yang khusus seiring dengan tuntutan eksternal yang memerlukan sumber daya manusia dan kapabilitas dari semua jajaran aparatur pemerintahan baik

dipusat maupun daerah. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrat dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh aparatur sipil negara yang profesional, adil, bertanggung jawab, tepat dan benar. Sumber daya manusia dalam sebuah instansi pemerintahan selain menjadi aktor didalam pelayanan publik juga merupakan aktor utama dalam upaya reformasi birokrasi agar terciptanya prinsip *Good Governance*. Maka tidak heran jika penilaian baik buruknya sebuah sistem pemerintahan oleh masyarakat dapat dilihat dari pelayanan publik yang mereka berikan.

Menurut Robbins (2006:2) melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar tercapainya tujuan organisasi pemerintahan tersebut sumber daya manusia harus dapat di dayagunakan secara optimal. Diperlukan pengembangan pegawai baik dari segi kemampuan, pengetahuan, maupun sikap agar terciptanya peningkatan produktivitas pegawai, kecermatan dalam melaksanakan tugas, serta terjalin kerjasama dan hubungan yang solid antar sesama pegawai dalam satuan kerja yang melaksanakan kegiatan dan tugas yang berbeda, agar pegawai mampu produktif dan cekatan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, serta mampu memberikan output yang maksimal, sehingga organisasi dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam sebuah instansi pemerintahan, pegawai merupakan aset utama yang wajib untuk organisasi jaga. Pegawai sebagai pelaku yang paling berperan dalam pencapaian tujuan organisasi memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Instansi harus memperhatikan kesejahteraan setiap pegawai nya, dan kesejahteraan pegawai ini dapat dinilai dari tingkat kepuasan mereka ketika berada di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan mereka. Oleh karenanya organisasi diharuskan untuk memaksimalkan kepuasan kerja pegawainya sehingga kinerja pegawai pun dapat ikut maksimal.

Menurut Lu et al (2013), pada dasarnya, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pegawai yang mencapai kepuasan kerja cenderung akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Gupta (2013) pegawai yang merasa puas akan menguntungkan sebuah organisasi, karena lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja dalam bekerja yang dihasilkan semakin meningkat.

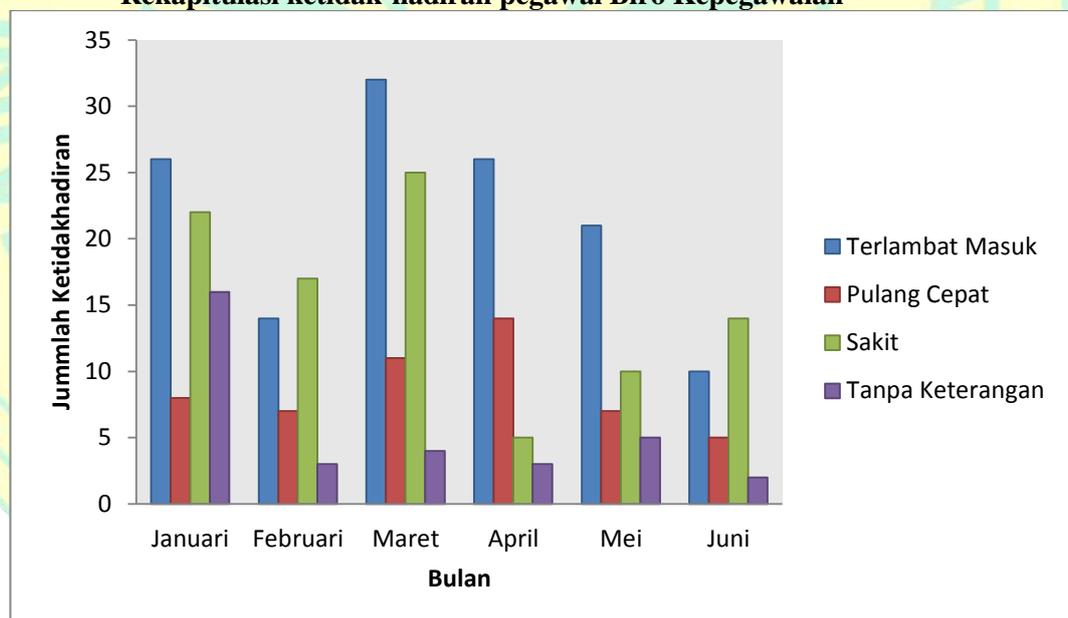
Menurut Gibson dalam Chasanah (2008) tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola pegawai sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi.

Masalah kepuasan kerja dapat terjadi dimanapun tergantung dari permasalahan dan bidang organisasinya. Salah satu instansi pemerintahan yang mengalami masalah kepuasan kerja tersebut adalah Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta yang berlokasi di Jl. Mayjen Sutoyo No.12, Cililitan. Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta merupakan sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan

mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan. Untuk dapat menyelenggarakan fungsinya, BKN memiliki tugas untuk Melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dan dengan data yang didapatkan, bahwa masih adanya indikasi ketidakpuasan di Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta. Ketidakpuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta diindikasikan dari tingkat absensi dan keterlambatan pegawai yang masih sering terjadi setiap bulan nya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi ketidakhadiran berikut ini:

Gambar I.1
Rekapitulasi ketidak-hadiran pegawai Biro Kepegawaian



Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Gambar diatas, menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran biro kepegawaian selama 6 bulan periode Januari - Juni tahun 2019. Dari seluruh jumlah pegawai Biro Kepegawaian pada bulan Januari 2019 jumlah terlambat masuk sebanyak 26

kali, pulang cepat 8 kali, sakit 22 kali, dan tanpa keterangan 16 kali. Pada bulan Februari 2019 jumlah terlambat masuk sebanyak 14 kali, pulang cepat 7 kali, sakit 17 kali, dan tanpa keterangan 2 kali. Pada bulan Maret 2019 jumlah terlambat masuk sebanyak 33 kali, pulang cepat 11 kali, sakit 25 kali, dan tanpa keterangan 4 kali. Pada bulan April 2019 jumlah terlambat masuk sebanyak 26 kali, pulang cepat 14 kali, sakit 5 kali, dan tanpa keterangan 3 kali. Pada bulan Mei 2019 jumlah terlambat masuk sebanyak 21 kali, pulang cepat 7 kali, sakit 10 kali, dan tanpa keterangan 5 kali. Pada bulan Juni 2019 jumlah terlambat masuk sebanyak 10 kali, pulang cepat 5 kali, sakit 4 kali, & tanpa keterangan 2 kali.

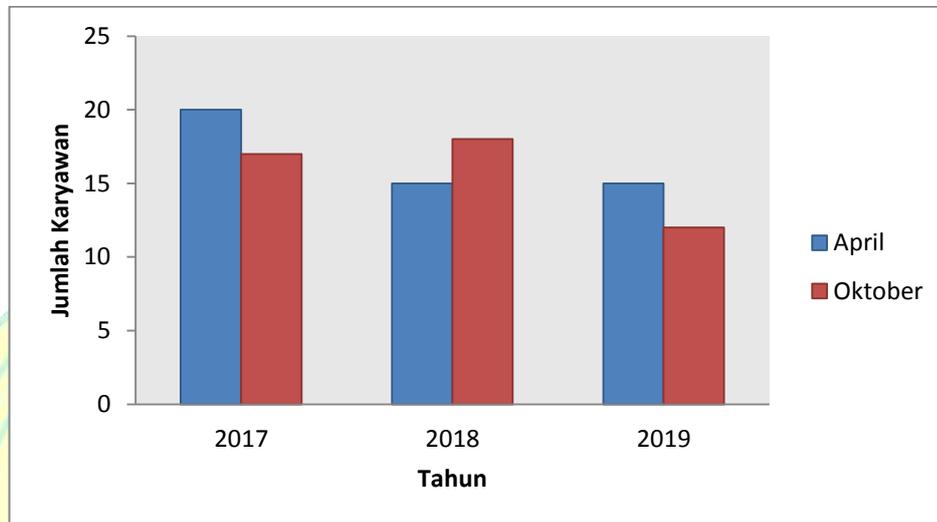
BKN menerapkan adanya penambahan jam kerja / *flexible working hour* (penyesuaian atau pengaturan waktu kerja untuk mengkompensasi keterlambatan pegawai) Menurut Erna Irawati (2019) PNS memiliki kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. Penjelasan PP tersebut memberikan arti bahwa karena sebuah kewajiban maka setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Total jam kerja PNS ialah 7 ½ (tujuh setengah) jam per hari, selama 5 hari kerja (37,5 jam kerja per minggu). Dalam konteks disiplin, PNS harus memenuhi kebijakan itu. Pada prakteknya, fleksibilitas sudah dikenal dalam Kepres No. 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah, ketika disebutkan pengecualian pengaturan bagi unit yang memberikan pelayanan masyarakat, namun fleksibilitas yang diberikan dalam bentuk pengaturan jam kerja/FWH (sedangkan kewajiban datang dan pulang serta jam kerja minimal masih harus sesuai kebijakan yang

ada). Saat program Reformasi Birokrasi digulirkan di 2010, FWH menjadi pilihan ketika penilaian kinerja masih memasukkan unsur disiplin kehadiran. Flexible hours berlaku bagi semua pegawai guna mengganti keterlambatan dengan penambahan jam kerja demi memenuhi aturan 7 ½ jam kerja per hari, dengan toleransi keterlambatan dan penggantianinya sekitar 1 s.d 1½ jam).

Dengan adanya hal tersebut pegawai merasa adalah hal yang yang dapat dikompensasikan apabila datang terlambat kerja dengan konsekuensi menambah jam pulang kerja sesuai jumlah jam keterlambatan (dengan batas jam keterlambatan tertentu). Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa pegawai tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Keterlambatan merupakan perilaku hasil dari sikap organisasi tertentu seperti ketidakpuasan. Dalam Berry, Lelchook, & Clark (2012) mengungkapkan bahwa *voluntary lateness*, *absenteeism*, dan *turnover* adalah manifestasi dari penarikan (*withdrawal*) secara keseluruhan dari *work construct*, dengan alasan bahwa setiap perilaku adalah cara karyawan menarik diri dari pekerjaan yang merupakan respon dari sikap kerja yang tidak menguntungkan seperti ketidakpuasan kerja dan kurangnya komitmen organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja pegawai yang rendah juga dapat dilihat dari data rekapitulasi kenaikan pangkat pegawai. Peraturan kenaikan pangkat di BKN masih menggunakan PP 99 tahun 2000 dan Perka BKN nomor 12 tahun 2002. Periode Kenaikan pangkat pada Badan Kepegawaian Negara diadakan setiap tahun dengan 2 periode (1 April dan 1 Oktober).

Gambar I.2
Rekapitulasi Promosi Kenaikan Pangkat



Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Dari data diatas, dapat dilihat, pada tahun 2017 terdapat 20 orang pegawai yang mengalami kenaikan pangkat pada bulan April dan 17 orang pegawai pada bulan Oktober dari total jumlah 127 orang pegawai, yang berarti terjadi promosi kenaikan pangkat sejumlah 32,17% pada tahun 2017. Pada tahun 2018 terdapat 15 orang pegawai yang mengalami kenaikan pangkat pada bulan April dan 18 orang pegawai pada bulan Oktober, yang berarti terjadi kenaikan pangkat pegawai sejumlah 28,70% dalam satu tahun pada Bagian Biro Kepegawaian tahun 2018. Lalu disusul pada tahun 2019 terdapat 15 orang pegawai yang mengalami kenaikan pangkat pada bulan April dan 12 orang pegawai pada bulan Oktober, yang berarti terjadi kenaikan pangkat sejumlah 23,50% dalam satu tahun pada Bagian Biro Kepegawaian.. Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa terjadi penurunan persentase kenaikan pangkat dari pegawai Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara dari tahun 2017 berlanjut hingga tahun 2019.

Diduga terjadinya penurunan persentase kenaikan pangkat tersebut disebabkan oleh tingginya persyaratan kenaikan pangkat. Salah satunya adalah dalam satu tahun pegawai tidak diperbolehkan telat masuk dan pulang cepat lebih dari 40 jam dalam satu tahun, terdapat jumlah minimal tupoksi yang harus diselsaikan dan beberapa hal lainnya di sebabkan oleh lebih banyak nya pegawai yang sudah memasuki masa lanjut usia dibanding jumlah pegawai dengan usia produktif muda pada tahun 2017 hingga 2019.

Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap organisasi / perusahaan, karena dengan adanya promosi tersebut berarti kestabilan organisasi perusahaan dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin. Menurut Spector dalam Priansa (2016:292) mengungkapkan salah satu indikator dari kepuasan kerja pegawai adalah Promosi atau kesempatan akan kenaikan pangkat. Promosi dapat menjadi motivasi yang mendorong setiap pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih giat, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang juga berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan kepuasan kerja bukanlah masalah baru di sebuah lingkungan instansi pemerintah. Terdapat beberapa indikasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dari berbagai referensi jurnal penelitian sebelumnya. Menurut Waheed et al (2011) kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi.

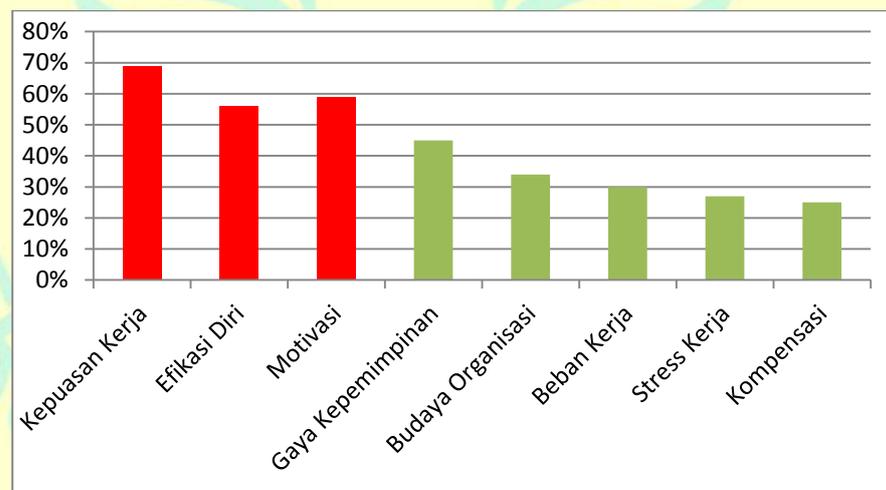
Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang juga menguji variabel efikasi diri dan motivasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Hasil penelitian terdahulu oleh Ida Bagus Agung Indra Parasara & Ida Bagus Ketut Surya dengan judul penelitian “Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel” (2016), menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan, serta motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Inna Grand Bali Beach Hotel.

Dalam penelitian Agung AWS Waspodo dan Rio Dharmawan dalam penelitian berjudul *”The Influence Of Compensation, Motivation, And Career Development On Employees Job Satisfaction At PT Nikko Cahaya Electric”*. (2017) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat korelasi positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, motivasi dan pengembangan karir secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian oleh Putu Eka Viska Putri & I Made Artha Wibawa (2016) juga menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta, Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner saat melakukan pra riset. Tujuannya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta. Peneliti melakukan pra riset berupa kuesioner dan wawancara terhadap 20 orang pegawai bagian Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta. Berdasarkan pra-riset yang telah dilakukan terdapat beberapa indikasi yang membuat rendahnya kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara pada gambar dibawah ini.

Gambar I.3
Hasil Pra-riset



Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan data hasil pra-riset diatas diperoleh dua faktor yang paling tinggi indikasinya dalam mempengaruhi penurunan kepuasan kerja pegawai, yaitu efikasi diri dan motivasi pegawai. Peneliti melihat bahwa terdapat permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor pertama yaitu efikasi diri

dengan persentase sebesar 56% dan faktor kedua yang berkaitan dengan motivasi kerja sebesar 59%.

Menurut Chasanah (2008) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Efikasi diri. Efikasi diri yang dimiliki pegawai perlu diperhatikan, karena keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kerja dari pegawai. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses dalam beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Menurut Yakin dan Erdil (2012) individu dengan tingkat efikasi diri tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat Efikasi diri yang rendah.

Pada umumnya orang-orang akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa kompeten untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka atau mencapai tujuan kerja mereka. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki efikasi diri rendah. Bandura dalam Chasanah (2008) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan

kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang pegawai dengan efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai tersebut juga tinggi.

Faktor kedua selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta adalah motivasi pegawai. Motivasi pegawai sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian dorongan merupakan salah satu bentuk motivasi yang penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang di kehendaki oleh kepala bagian di instansi pemerintahan tersebut. Oleh karena itu pemberian motivasi yang baik akan membuat gairah kerja pegawai meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam instansi pemerintahan.

Dalam hal ini timbul permasalahan utama yang membuat pegawai di Badan Kepegawaian Negara kurang termotivasi dalam melakukan beberapa pekerjaannya, salah satunya tidak terciptanya hubungan komunikasi yang baik antar pegawai. Kelompok rekan kerja di dalam biro kepegawaian tidak berjalan dengan optimal yang di sebabkan oleh kurangnya komunikasi secara persuasif dikarenakan adanya pegawai yang masih kurang bisa bersikap menerima mengenai pendapat atau argumen dari pegawai lain. Dalam hal ini mengakibatkan pegawai BKN merasa kurang termotivasi dalam mengembangkan potensinya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.

Berikutnya yang mempengaruhi motivasi pegawai di Badan Kepegawaian Negara adalah kurangnya dorongan atau motivasi dari atasan kepada para pegawai. Hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan menimbulkan ketidak samaan persepsi antara bawahan dan atasan, dan hal tersebut mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja. Menurut Lau dalam Putu Eka Purnama dan I Gusti Ayu (2012) keyakinan terhadap diri sendiri serta motivasi dari atasan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi.

Oleh karenanya, motivasi pegawai harus di perhatikan oleh pimpinan instansi pemerintah khususnya di ibu kota DKI Jakarta. Kepala bagian di setiap divisi harus menjalin komunikasi yang baik terhadap pegawainya untuk menyeimbangkan antara motivasi dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Berikut adalah kesimpulan hasil wawancara mengenai kecendrungan rendahnya efikasi diri dan motivasi pegawai terhadap beberapa pegawai biro kepegawaian pada Badan kepegawaian Negara Pusat Jakarta :

1. Komunikasi yang kurang antar pegawai dan juga terhadap atasan karena mempengaruhi rendahnya motivasi pegawai.
2. Kecendrungan pekerjaan yang masih monoton, mengenai input datam pegawai dan juga pengarsipan mempengaruhi motivasi pegawai.

3. Persyaratan kenaikan pangkat yang tergolong tinggi berpengaruh terhadap rendahnya motivasi & efikasi diri pegawai dalam mengambil jumlah tugas yang ingin diambil.

Dengan adanya permasalahan seperti apa yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh dari efikasi diri, serta motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti telah jelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah kedalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari efikasi diri, motivasi dan kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta?
4. Apakah model penelitian efikasi diri dan motivasi dapat memprediksikan kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah maka peneliti memfokuskan penelitian menggunakan teori Mclelland.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta yaitu :

1. Untuk mengetahui deskripsi efikasi diri, motivasi dan kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah model penelitian efikasi diri dan motivasi dapat memprediksikan kepuasan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja pegawai yang memiliki variabel efikasi diri dan motivasi.

2. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang dapat memberikan wawasan khususnya pada Konsentrasi Manajemen SDM.

