JIESP : Journal of Islamic Economics Studies and Practices
Program Studi Ekonomi Syariah STAI YPBWI Surabaya
Homepage: https://journal.stai-ypbwi.ac.id/index.php/JIESP/index
Email : journaljiespstaiypbwisby@gmail.com

JIESP, Vol. 5, No. 1, Juni 2026
P- ISSN :2962-1011 ; E-ISS : 2988-3024

Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rumah Potong Hewan(RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan

Hamid Khoirulloh, Nisa Husnul amany
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Wiranegara
hamidkhoirulloh@gmail.com
Nisshusnulamany13@gmail.com

Sections Info

Article history:
Received: 11, April , 2026
Accepted: 11, Juni, 2026
Published online: 30, Juni, 2026

Keywords:
Self-Efficacy
Job Satisfaction,
and Work
Motivation

ABSTRACT (10 pt) (Bahasa Inggris)

This study aims to examine the effect of work motivation and self-efficacy on job satisfaction at the Ruminant Slaughterhouse (RPH) Getasrejo, Grobogan Regency. Human resources are the main asset in company operations, where employee job satisfaction can have an important influence in achieving more optimal performance. However, several issues related to human resource management arise, such as relatively high employee absenteeism, employee dissatisfaction with salaries, limited opportunities for self-development, and safety issues occurring in the workplace. These factors can impact employee job satisfaction. Work motivation encompasses both internal and external drives and plays an important role in improving employee morale and performance. Self-efficacy refers to an employee's belief in their ability to complete tasks, which can have a significant influence on job satisfaction. This study uses a quantitative approach with a census technique, in which the entire population of employees at the Ruminant Slaughterhouse (RPH) Getasrejo, Grobogan Regency, totaling 40 people, was used as the sample. The results of hypothesis testing show that work motivation and self-efficacy have a positive and significant effect on job satisfaction simultaneously, indicated by an F-value of 6.540 and a significance value of 0.004. The results of this study are expected to provide a deeper understanding of how work motivation and self-efficacy significantly influence job satisfaction, as well as offer recommendations for companies in improving human resource management.

ENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi kunci penting untuk tetap menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan. Pada akhirnya dengan terciptanya kepuasan kerja diharapkan karyawan mampu meningkatkan kualitas mereka untuk masa yang akan datang. Dalam pelaksanaan pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah.Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana tingkat kepuasan yang diterima setiap orang berbeda. Kepuasan yang diterima karyawan adalah kesimpulan dari apa yang telah diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan. Bagi pribadi karyawan, pengertian tentang sumber-sumber dan sebab-sebab kepuasan kerja memungkinkan timbulnya peningkatan kebahagiaan hidup karyawan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka meningkatkan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan (Luthans,2006).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan.

Hal ini bisa dipengaruhi oleh: Penghargaan, Karyawan yang merasa dihargai lebih cenderung berfungsi secara optimal. Lingkungan Kerja: Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan kinerja. Kesempatan untuk Berkembang: Program pelatihan dan pengembangan memperkuat motivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Menurut (Uno, 2017:1) mendefinisikan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Artinya dengan memberikan motivasi baik dari pimpinan maupun dari lingkungan kerjanya, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah motivasi pada perusahaan atau organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam MSDM. Kepuasan kerja karyawan didorong oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang merupakan suatu harapan bagi karyawan, hubungan yang akurat ini digambarkan dengan motivasi kerja memunculkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi ini akan timbul jika keinginan dan kebutuhan yang dimiliki karyawan terpenuhi dalam proses menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi kerja akan terwujud (Harahap & Khair, 2019).

Selain motivasi kerja faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu efikasi diri. Efikasi diri bukan hanya faktor psikologis individual, tetapi juga katalis yang memperkuat motivasi kerja dan komitmen organisasi. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kerja: Komitmen organisasi memberi arah, Motivasi kerja memberi energi, Efikasi diri memberi keyakinan. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka akan: Mengambil inisiatif dalam tugas dan proyek. Berani menghadapi tantangan yang lebih besar. Lebih tahan terhadap stres dan tekanan kerja. Efikasi diri yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karena karyawan lebih cenderung berusaha keras dan tidak mudah menyerah. Menurut (Bandura, 1994) 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 karyawan dengan efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat kepusan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Semakin bertambah aspek pekerjaan yang sejalan dengan apa yang diinginkan karyawan, maka tingkat rasa puas yang dirasakan akan meningkat. Sebaliknya, jika aspek-aspek pekerjaan tidak sejalan dengan apa yang diinginkan karyawan maka tingkat kepuasan akan lebih rendah (Nabawi, 2019)

Kehadiran yang rendah dapat menyebabkan berbagai dampak yang tidak menguntungkan. Absensi merupakan indikator untuk mengetahui kehadiran atau ketidakhadiran karyawan. Semakin banyak karyawan tidak hadir bekerja, maka kepuasan kerja cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika kehadiran tinggi, maka kepuasan kerja cenderung lebih tinggi (Sutanti & Widayati, 2022).

JIESP : Journal of Islamic Economics Studies and Practices
Program Studi Ekonomi Syariah STAI YPBWI Surabaya
Homepage: https://journal.stai-ypbwi.ac.id/index.php/JIESP/index
Email : journaljiespstaiypbwisby@gmail.com

JIESP, Vol. 5, No. 1, Juni 2026
P- ISSN :2962-1011 ; E-ISS : 2988-3024

Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo adalah rumah potong hewan milik pemerintah yang berada di bawah Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan dengan bentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas, sesuai amanat Undang- Undang bahwa setiap kabupaten wajib memiliki RPH yang representatif dan menghasilkan produk daging yang ASUH dan higienis sesuai dengan standar yang berlaku. Sebagai UPTD, RPH Ruminansia Getasrejo dituntut untuk dapat menjadi contoh dan penyedia daging layak konsumsi dan aman bagi masyarakat dengan mengedepankan kualitas yang baik. RPH Ruminansia Getasrejo saat ini sudah memiliki gedung dan ruangan yang sesuai standard berbagai peralatan yang mendukung serta sumber daya manusia yang bekerja di RPH tersebut. Jumlah SDM di RPH Ruminansia Getasrejo terdiri dari Kepala UPTD RPH (1 orang), KasubagTU RPH (1 orang), Petugas Keamanan dan petugas kebersihan (2 orang), Juru sembelih halal (3 orang), Bucher/ juru pengulitan daging (18 orang), penyetor sapi (5 orang), pedagang daging (5 orang), pembawa/ transport daging (5 orang). Total jumlah pegawai di RPH Getasrejo Kabupaten Grobogan berjumlah 40 pegawai. Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo adalah salah satu badan usaha yang tengah menghadapi permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia. Tingkat absensi karyawan di Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo dalam periode 1 tahun dari Bulan Januari 2025 s/d Desember 2025, terlihat belum optimal seperti yang tertampil pada tabel.

Tabel 1
Data absensi karyawan dari bulan Januari sampai Desember di Rumah Potong Hewan(RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten, Grobogan tahun 2025

Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Jumlah ketidakhadiran karyawan
Januari	40	24	12
Februari	40	24	9
Maret	40	24	21
April	40	24	10
Mei	40	24	11
Juni	40	22	10
Juli	40	27	11
Agustus	40	25	12
September	40	25	10
Oktober	40	27	15
November	40	25	12
Desember	40	26	17

Sumber : Rumah Potong Hewan(RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten, Grobogan tahun 2025

Tingkat kehadiran karyawan pada Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten, Grobogan tahun 2025 terlihat belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari tingginya kehadiran karyawan pada setiap bulannya. Terlihat pada bulan Februari

JIESP, Vol. 5, No. 1, Juni 2026
P- ISSN :2962-1011 ; E-ISS : 2988-3024

tahun 2025, jumlah ketidak hadiran karyawan paling sedikit yaitu sebanyak 9 orang. Jumlah ketidakhadiran karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Maret 2025 yaitu tercatat sebanyak 21 orang. Begitupun pada bulan-bulan yang lainnya masih terlihat banyak yang tidak mengikuti aturan absensi yang ditetapkan oleh manajemen. Fenomena ini mendorong perlunya kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya terkait dengan motivasi kerja dan efikasi diri. Motivasi kerja ialah faktor yang memberikan dorongan yang mendorong seseorang untuk berupaya dalam pencapaian visi perusahaan secara optimal, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan perusahaan (Pratama & Riana, 2022). Motivasi dapat timbul dari faktor dari dalam diri individu (faktor intrinsik) maupun dari faktor dari lingkungan sekitarnya (faktor ekstrinsik). Motivasi memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan, baik dari segi psikologis maupun secara moral maupun materiil. Motivasi adalah elemen yang mempengaruhi, mengarahkan, dan mendukung perilaku karyawan agar mereka bersedia bekerja dengan semangat dan antusiasme untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting karena pemimpin mempercayakan tugas kepada bawahan untuk dilaksanakan dengan baik dan terhubung secara keseluruhan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sementara Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap sejauh mana kemampuannya dalam melakukan tugas tertentu yang dibutuhkan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa mampu menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang baik. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki tingkat efikasixxdiri yang rendah, mereka mungkin merasa kurang yakin dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Ini dapat mengurangi kepuasan kerja mereka karena mereka mungkin merasa tidak mampu atau tidak efektif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, tingkat efikasi diri yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini masih ditemui adanya ketidak konsistenan hasil penelitian. Temuan pada penelitian yang dikerjakan (Muhammad Rizki Ariadi, Jumaidi & Yusran Fahmi, 2024), (Anggiat Parsaulian, Raiz Bambang & Ananda Siddiq, 2025) memperoleh hasil yaitu mengoptimalkan motivasi kerja pada diri karyawan akan dapat memberikan peningkatan terkait kepuasan karyawan dalam bekerja. Sementara penelitian yang dikerjakan oleh (Mappamiring, 2020) menemui hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Terkait efikasi diri, di mana studi yang dilaksanakan sebelumnya oleh (Utami Puji Lestari,Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih & Didit Darmawan, 2020), (Clarissa dan Edalmen, 2022) menemui hasil yakni efikasi diri yang dioptimalkan dengan baik akan dapat memberikan peningkatan pada kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara studi oleh, (Fiona Citrayani, Tetra Hidayati & Saida Zainurossalamia, 2022) menyatakan yaitu efikasi diri yang tinggi tidak dapat mengoptimalkan karyawan dalam kepuasan bekerja.

Hasil ini masih membutuhkan penelitian yang berkelanjutan guna pengembangan dan menemukan bagaimana penerapan teori dan praktiknya di lapangan

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitataif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu dengan menjawab pertanyaan yang dilakukan menggunakan strategi yang telah ditentukan dan menganut sifat penelitian yang sistematis. Penelitian ini dilakukan di Rumah Potong Hewan(RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo. Proses pengambilan sampel dilakukan selama bulan Januari 2026 sampai akhir Maret 2026.

Sugiyono, (2017:80) memberikan pernyataan yakni populasi adalah suatu ruang lingkup dasar riset yang dibagi atas objek serta subjek yang memiliki ciri khas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat menarik kesimpulan. Populasi pada riset ini yakni keseluruhan karyawan di Rumah Potong Hewan(RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Penentuan jumlah sampel yang ditentukan dengan mempergunakan teknik sampling sensus dan mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Rumah Potong Hewan(RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan yang ada yaitu sebanyak 40 orang. Untuk memperoleh data, riset ini menggunakan metode mengkoleksi data dengan menggunakan metode seperti observasi, wawancara, kuesioner disertai studi dokumentasi. Skor setiap alternatif jawaban oleh responden yaitu terdiri dari lima jawaban yang diukur dengan mempergunakan skala likert. Selanjutnya data ditabulasi dan dianalisis dengan mempergunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai teknik untuk menguji kesahihan dan kehandalan kuesioner penelitian. Sebagai syarat analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas dan ujixmultikolinearitas. Analisis data berikutnya menggunakan analisis regresi linier berganda, analsis determinasi, Uji t dan uji F. Berikut tabel definisi operasional penelitian :

Tabel 2. Definisi operasional

Variabel	Indikator
Motivasi kerja	Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja Menurut Afandi (2018:29) 1. Balas jasa Suatu bentuk barang 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri
Efikasi diri	Indikator yang digunakan dalam mengukur Efikasi diri Menurut Cahyadi W. 2022

JIESP, Vol. 5, No. 1, Juni 2026
P- ISSN :2962-1011 ; E-ISS : 2988-3024

	1. Keyakinan dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu. 2. Keyakinan untuk memotivasi diri sendiri . 3. Keyakinan dalam keberhasilan individu dalam melakukan usaha dengan gigih. 4. Keyakinan bahwa individu mampu bertahan dan bangkit dengan tantangan.
Kepuasan kerja	Indikator yang digunakan dalam mengukur Kepuasan kerja Luthans (2015), 1. Pekerjaan itu sendiri (Work it Self) 2. Gaji (Pay) 3. Promosi (Promotion) 4. Supervisi 5. Work Group 6. Working Conditions

TINJAUAN PUSTAKA (TEORI)

Motivasi kerja

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbine dalam Hasibuan (2011, 219), motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula (Bahri & Syaiful, 2017). Motivasi kerja dalam dunia kerja sangat diperlukan, karena dengan adanya motivasi karyawan dapat bergerak berdasarkan adanya rasa ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan kerja itu sendiri baik itu baik bersifat intrinsik maupun ektrinsik. Setiap

manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi bekerja biasa saja, tentulah semuanya ada dasar alasan yang mendorong atau yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu atau dengan kata lain pasti ada motivasinya mendasari semua hal tersebut (Kusasi, 2019). Motivasi kerja didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong dan menggerakkan karyawan pada upaya-upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan didasarkan pada kebebasan untuk mencoba ide baru, dan pencapaian tingkat tanggung jawab yang sesuai (Diwiyani & Sarino, 2018). Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang di capainya, Pengembangan diri, Kemandirian sebelum bertindak.
Menurut Afandi (2018:29) terdapat beberapa indikator motivasi, diantaranya:

1. Balas jasa Suatu bentuk barang,
2. Kondisi kerja Kondisi lingkungan kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Efikasi diri

Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan (Goca et al., 2024) Efikasi diri merupakan salah satu aspek kesadaran diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. "Self-efficacy adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu (Ozyilmaz et al., 2018). "Sedangkan menurut (Kustyarini, 2020) mendefinisikan "self-efficacy sebagai penilaian seseorang atas kemampuan atau kompetensinya sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuannya dan mengatasi hambatan". Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan apa saja di sekitar mereka. Adapun Indikator efikasi diri terdiri dari (Martínez-Martí & Ruch, 2017): Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Putri & Wibawa, 2016).
Adapun indikator mengenai efikasi diri menurut Cahyadi W. 2022 :

1. Keyakinan dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu.
2. Keyakinan untuk memotivasi diri sendiri.
3. Keyakinan dalam keberhasilan individu.
4. Keyakinan bahwa individu mampu bertahan dan bangkit dengan tantangan serta kesulitas.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkugan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja adalah keseluruhan komitmen organisasi untuk bekerja, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini akan mereka terima (Judge & Robbins, 2017). Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, memungkinkan karyawan bekerja dengan gembira tanpa merasa terbebani dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Untuk memacu kepuasan kerja pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian komitmen organisasi yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat (Surito et al, 2019). Dalam penelitian (Jufrien & Sitorus, 2021) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Putri et al., 2022) kepuasan kerja adalah respon emosional sikap positif dan negatif yang mempengaruhi perasaan, pemikiran sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan begitu akan tercipta juga kinerja pegawai yang merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada bidang masing-masing. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju (Nabawi, 2019).

Menurut Luthans (2015), kepuasan kerja memiliki 6 indikator yang dapat mempengaruhi, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (Work it Self)
2. Gaji (Pay)
3. Promosi (Promotion)
4. Supervisi,
5. Work Group,
6. Working Conditions

Hipotesis penelitian

Hipotesis statistik merupakan sebuah pernyataan atau proposisi yang mengatakan bahwa diantara sejumlah fakta atau hubungan tertentu. hipotesis merupakan sebuah proses penalaran,yang melalui tahap-tahap tertentu. Ketika hipotesis terbukti

kebenarannya, dengan demikian hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan, dan jawaban itu masih akan di uji secara empirik kebenarannya. Dan jawaban yang diungkapkan dalam hipotesis masih didasarkan atas teori- teori yang relevan dan belum dilakukan suatu pengujian terhadap data-data yang dikumpulkan.dalam penelitian regresi linier ganda, pada penelitian ini menggunakan hipotesis sebab (causal hypothesis). Hipotesis sebab merupakan suatau pendugaan bahwa ada satu atau lebih variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan berubahnya satu atau variabel lainnya.

Adapun hipotesis di penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

   Ho : motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
   Ha : motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

   Ho : efikasi diri tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
   Ha : efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja .
3. Pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

   Ho : motivasi kerja dan efikasi diri tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
   Ha : motivasi kerja dan efikasi diri mempunyai pengruh terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Uji Validasi

Uji validitas dimaksud kan untuk menguji kevalidan dari indikator dari variabel motivasi kerja (X1), efikasi diri (X2),dan kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan product moment hasilnya dapat dibandingkan dengan r tabel = 0,312 (sampel = 95, = 0,05). N = 40 pada signifikasi 5 % di temukan nilai r tabel sebesar 0,312.

Tabel 3
Hasil uji Validitas

Variabel indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,824	0,312	Valid
X1.2	0,790	0,312	Valid
X1.3	0,597	0,312	Valid
X1.4	0,747	0,312	Valid
X1.6	0,790	0,312	Valid
Komitmen organisasi (X1)	0,790	0,312	Valid
X2.1	0,678	0,312	Valid
X2.2	0,772	0,312	Valid

JIESP, Vol. 5, No. 1, Juni 2026
P- ISSN :2962-1011 ; E-ISS : 2988-3024

X2.3	0,774	0,312	Valid
X2.4	0,712	0,312	Valid
Efikasi diri (X2)	0,712	0,312	Valid
Y1.1	0,654	0,312	Valid
Y1.2	0,704	0,312	Valid
Y1.3	0,735	0,312	Valid
Y1.4	0,638	0,312	Valid
Y1.5	0,661	0,312	Valid
Y1.6	0,735	0,312	Valid
Kepuasan kerja (Y)	0,735	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel (0,312), sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid sehingga daftar pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Uji reliabilitas

Variabel	Koefisien	>/<	Tabel	Keterangan
Motivasi kerja	0,791	>	0,60	Reliabel
Efikasi diri	0,788	>	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,767	>	0,60	Reliabel

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha variabel motivasi kerja (X1), efikasi diri (X2) dan kepuasan kerja (Y) diatas 0,60 [12] (Ghozali, 2011) sehingga keseluruhan variabel benar-benar reliable.

Uji asumsi kelasik

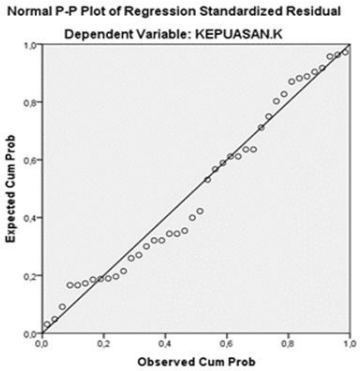
Uji asumsi kelasik untuk memastikan persamaan regresi yang di fungsikan tepat dan valid. Uji asumsi kelasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary leas aquare (OLS). Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik.dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu di lakukan pengujian asumsi klasik (juliandi et al.,2014).

JIESP : Journal of Islamic Economics Studies and Practices
Program Studi Ekonomi Syariah STAI YPBWI Surabaya
Homepage: https://journal.stai-ypbwi.ac.id/index.php/JIESP/index
Email : journaljiespstaiypbwisby@gmail.com

JIESP, Vol. 5, No. 1, Juni 2026
P- ISSN :2962-1011 ; E-ISS : 2988-3024

Uji normalitas

Berikut gambar normalitas pada model :



Gambar 1 hasil Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan gambar 1 grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal, serta menyebarnya mengikuti garis diagonal. Grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Uji multikolinieritas

Variabel	tolerance	VIF
Motivasi kerja	0,150	9,536
Efikasi diri	0,150	9,536

Dari tabel 5 diatas menunjukkan nilai tolerance dan VIF untuk variabel motivasi kerja (X1) dan efikasi diri (X2) lebih besar dari nilai 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel variabel motivasi kerja (X1) dan efikasi diri (X2) lebih kecil dari nilai 10,00 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji heteroskeditas

Uji heteroskeditas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variasi dan residual suatu pengamatan yang lain. Heteroskeditas yang digunakan yaitu menggunakan uji glejser.

Tabel 6
Hasil uji Heteroskedastistas

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		,000	1,000
	MOTIVASI.K	,000	,000	1,000
	EFIKASI.D	,000	,000	1,000

Berdasarkan tabel 6 uji glejser menunjukkan nilai signifikansi 1,00 sehingga nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 (>0,05), maka, disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala Heteroskedastistas.

Regresi linier sederhana

Uji T

Hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil uji T

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)	6,193		
Motivasi kerja	0,510	3,652	,001
Efikasi diri	0,494	3,505	,001

Variabel motivasi kerja nilai t1 hitung adalah 3,652 > dari nilai t tabel yaitu 1,684 dengan angka signifikansi 0,001 < 0,05. maka dapat diambil keputusan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan di Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.

Variabel efikasi diri nilai t2 hitung adalah 3,505 > dari nilai t tabel yaitu 1,684 dengan angka signifikansi 0,001< 0,05. maka dapat diambil keputusan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan di Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.

Uji F

Tabel 8
Uji F

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	28,470	6,540	,004[b]
Residual	37	4,353		
Total	39			

Dari tabel 8 dapat di artikan perhitungan nilai F hitung adalah 6,540 > dari nilai F tabel yaitu 3,23 dan dengan melihat nilai signifikansi yaitu sebesar 0,004 < 0,05. dengan demikian H3 diterima dan Ho di tolak. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.

Koefisien determinasi (adjusted R)

Tabel 9
Hasil uji koefiesien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534[a]	,285	,246	2,052

a. Predictors: (Constant), TOTAL_A, TOTAL

Dari tabel 9 terlihat output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R) sebesar (0,285) adalah penguadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu 0,534 x 0, 534 = 0,285. Besarnya angka koefiseien determinasi (Adjusted R) 0,285 sama dengan 28,5%. angka tersebut mengandung menggambarkan bahwa variable motivasi kerja (X1) dan variable efikasi diri (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 28,5%. sedangkan sisanya (100% - 28,5%= 71,5%) dipengaruhi oleh variable lain di luar model regresi seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, hubungan social, upah/ gaji, budaya organisasi.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis memberikan hasil yakni Motivasi Kerja berpengaruh positif Motivasi dengan nilai t1 hitung adalah 3,652 > dari nilai t tabel yaitu 1,684 dengan angka signifikansi 0,001 < 0,05. Motivasi merupakan faktor yang mendorong dan memengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan individu. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan di Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan. Ketika karyawan merasa

termotivasi, mereka merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti yang penting. Ketika karyawan tidak merasa termotivasi, mereka mungkin merasa kurang bersemangat, tidak berfokus, dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karena kurangnya kepuasan dalam mencapai tujuan, kurangnya rasa pencapaian, dan kurangnya perasaan terpenuhinya kebutuhan dan harapan. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi dapat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan, sementara kurangnya motivasi dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil riset ini didukung oleh studi yang dikerjakan oleh (Muhammad Rizki Ariadi, Jumaidi & Yusran Fahmi, 2024) dan (Anggiat Parsaulian, Raiz Bambang & Ananda Siddiq, 2025) memperoleh hasil yaitu mengoptimalkan motivasi karyawan akan dapat memberikan peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Efikasi Diri Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis memberikan hasil yakni Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan dengan nilai t2 hitung adalah 3,505 > dari nilai t tabel yaitu 1,684 dengan angka signifikansi 0,001< 0,05. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa mampu menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang baik. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, mereka mungkin merasa kurang yakin dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Ini dapat mengurangi kepuasan kerja mereka karena mereka mungkin merasa tidak mampu atau tidak efektif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, tingkat efikasixxdiri yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif dan nyata dalam mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, sementara tingkat efikasi diri yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil riset ini sejalan dengan study yang dikerjakan oleh (Utami Puji Lestari,Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih & Didit Darmawan, 2020), (Clarissa dan Edalmen, 2022) memperoleh hasil yaitu mengoptimalkan efikasi pada diri karyawan dan meningkatkan motivasi akan dapat memberikan peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis memberikan hasil Motivasi Kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara simultan, ditunjukkan dengan nilai F 6,540 > dari nilai F tabel yaitu 3,23 dan dengan melihat nilai signifikansi yaitu sebesar 0,004 < 0,05. Motivasi kerja mencakup faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal sedangkan Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan, Ketika karyawan Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berupaya dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka

cenderung merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang dihadapi dan merasa mampu mencapai hasil yang diinginkan. Ketika motivasi kerja dan efikasi diri karyawan Rumah Potong Hewan (RPH) tinggi secara bersamaan, hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang percaya diri dan termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas menunjukkan keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel (0,312), sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator variabel valid sehingga daftar pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian. Dari data dapat di ketahui bahwa nilai koefisien alpha variabel persepsi harga (X1) motivasi kerja (X2) dan efikasi diri (Y) diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel benar-benar reliable. secara persial motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) di buktikan angka signifikasi sebesar 0,006 < 0,001, secara persial efikasi diri (X2) memiliki pengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y) angka signifikasi sebesar 0,000< 0,001, dan secara simultal motivasi kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), dengan perhitungan nilai F hitung adalah 6,540 > dari nilai F tabel yaitu 3,23 dan dengan melihat nilai signifikansi yaitu sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik dan efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan efikasi diri karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kedua faktor tersebut guna mencapai kinerja optimal dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Luthans, Fred, and Elina S. Ibrayeva. 2006. "Entrepreneurial Self-Efficacy in Central Asian Transition Economies: Quantitative and Qualitative Analyses." *Journal of International Business Studies* 37 (1). https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400173.

Nomba, Sriwati, Hamzah B. Uno, and Ali Kaku. 2017. "Pengaruh Model Pembelajaran Penemuan Terbimbing Terhadap Kemampuan Generalisasi Matematis Peserta Didik Ditinjau Dari Gaya Kognitif Peserta Didik (Suatu Eksperimen Di Kelas VIII SMP Negeri 1 Kabila)." *JPs: Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan* 02 (2).

Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1). https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404.

Bandura, Albert. 1994. "Bandura Self-Efficacy Defined." In *Encyclopedia of Human Behavior*. Preprint.

Amir, Subagyo. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang." *Orbith* 15 (1).

Sutansi, Yunita Caroline, and Nurti Widayati. 2022. "PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN

KERJA KARYAWAN." *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 2 (2). https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i2.1537.

Pratama, Octavianus Sumardana, and Ni Luh Komang Mia Putri Riana. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1 (1). https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24.

Ariadi, Muhammad Rizki, Jumaidi, and Yusran Fahmi. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Sungai Pandan." *Jurnal MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1 (2).

Parsaulian, Anggiat, Raiz Bambang, and Ananda Siddiq. "Motivasi dan Kepuasan Kerja: Kunci Kinerja Karyawan." *Jurnal Public Issues: Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, Politik dan Kebijkan Publik (JISHPKP)* 2.2 (2025): 28-38.

Mappamiring. 2020. "Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telelekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 10.

Lestari, Utami Puji, et al. "Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 529-536.

Clarissa, Clarissa, and Edalmen Edalmen. 2022. "Pengaruh Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4 (3). https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19762.

Citrayani, Fiona, Tetra Hidayati, and Saida Zainurossalamia. 2022. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja." *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7 (1). https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046.

Manihuruk, Candra Pranata, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai." *Jurnal Imliah Magister Manajamen* 3 (2).

Hasibuan, Malayu SP. "Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah." (2007).

Bahri, S., dan Nisa, Y. N. 2017. "Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis." *Jimb* 18 (1).

Idris, Ansyari, Firmansyah Kusasi, and Iranita. 2019. "Pengaruh Lokasi, Cita Rasa, Harga, Perceived Value Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Rumah Makan Tanjung Sebauk." *Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji*.

Diwiyani, Dini, and Alit Sarino. 2018. "GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU SEBAGAI DETERMINAN KINERJA GURU." *Jurnal MANAJERIAL* 17 (1). https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i1.9763.

Afandi (2018:29). 2005. "Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ecodemica* 1 (2).

Goca, Gusti Putu Agung Widya, Ni Putu Putri Ayu WIjayanthi, and A. A. Yulia Dewi. 2024. "Pengaruh Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Efikasi Diri

Pada Siswa SMKN 1 Bangli." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4 (1).

Ozyilmaz, Adnan, Berrin Erdogan, and Aysegul Karaeminogullari. "Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 91.1 (2018): 181-204.

Kustyarini, K. 2020. "Self Efficacy and Emotional Quotient in Mediating Active Learning Effect on Students' Learning Outcome." *International Journal of Instruction* 13 (2). https://doi.org/10.29333/iji.2020.13245a.

Martínez-Martí, María Luisa, and Willibald Ruch. "Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction." *The Journal of positive psychology* 12.2 (2017): 110-119.

Putri, Putu Eka Viska, and I. Made Artha Wibawa. 2018. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 (11).

Cahyadi, Willy. *Pengaruh efikasi diri terhadap keberhasilan*. PT Inovasi Pratama Internasional, 2022.

Judge, Timothy A., and Stephen P. Robbins. *Essentials of organizational behavior*. Vol. 3. Pearson Education (us), 2017.

Surito, Surito, A. Hadi Arifin, and Aiyub Aiyub. 2020. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 4 (1). https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366.

Jufrizen, Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. Vol. 1. No. 1. 2021.

Putri, Cokorda Istri Agung Vera Nindia, and Ni Putu Yuliana Ria Sawitri. 2022. "Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7 (9).

Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (2). https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667.

Luthans, Fred, Brett C. Luthans, and Kvle W. Luthans. 2020. "Introduction to Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach." In *Organizational Behavior*. https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-520251003.

Kuantitatif, Pendidikan Pendekatan. 2016. "Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif Dan R&D." *Alfabeta, Bandung*.

Juliandi, Azuar, Irfan Irfan, and Saprinal Manurung. 2014. "Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri." In *Metodologi Penelitian Bisnis*. Preprint.

JIESP, Vol. 5, No. 1, Juni 2026
P- ISSN :2962-1011 ; E-ISS : 2988-3024