

PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis)

¹Jeniy Indriyani, ²Aini Kusniawati, ³Mukhtar Abdul Kader
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Univeritas Galuh

jeniyindri3@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada pegawai RSUD Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini (1) Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (2) Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (3) Bagaimana pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Besarnya *self esteem* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (2) Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (3) Besarnya pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *survey eksplanatory* dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis pengaruh 44,5% sementara 55,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan RSUD kabupaten Ciamis mempertahankan dan memperhatikan *self esteem* dan *self efficacy* sehingga akan meningkatkan kepuasan pegawainya

Kata kunci : Program *self esteem*, *self efficacy* Dan Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Didalam suatu instansi pastinya tidak lepas dari orang-orang yang terdapat di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber manusia yang berkualitas sehingga dapat diandalkan. Oleh karena itu, instansi dituntut mampu mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya (Kilapong, 2013). Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka (Afandi, 2016:62). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014:169). Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu faktor kepribadian. Terdapat sifat kepribadian utama yang mempengaruhi seorang individu dalam lingkungan kerjanya (Martia and Indriana, 2018). Kepribadian antara lain *self esteem* (harga diri) merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat

menghargai secara negatif (Ghufron dan Risnawita S, 2012), *self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura dalam Ghufron dan Risnawita, 2012:73).

Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi prestasi kinerja individunya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014:125). Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. *Self efficacy* secara umum berkaitan dengan harga diri atau *self esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia (Ghufron dan Risnawita, 2012:74). Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah (1) Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (2) Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (3) Bagaimana pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Besarnya *self esteem* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis, (2) Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis, (3) Besarnya pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan, pengetahuan, informasi atau pedoman dalam mengembangkan betapa pentingnya menerapkan *self esteem* dan *self efficacy* untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Landasan Teoritis

Self Esteem

Self esteem (harga diri) merupakan evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif (Baron dan Byrne dalam Prawesti dan Dewi 2016). Individu yang memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi akan selalu berfikir positif tentang dirinya. Branden (2010:40) menjelaskan bahwa “Tanpa dibekali *self esteem* yang sehat,

individu akan mengalami kesulitan untuk mengatasi tantangan hidup maupun untuk merasakan berbagai kebahagiaan dalam hidupnya”. Branden juga mengatakan bahwa “*self esteem* mengandung nilai keberlangsungan hidup (*survival value*) yang merupakan kebutuhan dasar manusia. Hal ini memungkinkan *self esteem* mampu memberikan sumbangan bermakna bagi proses kehidupan individu selanjutnya, maupun bagi perkembangan pribadi yang normal dan sehat”. Sedangkan menurut Branden dalam Ghufron dan Risnawita (2012:45) bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri dalam lingkungan pekerjaan adalah sejumlah dimensi pekerjaan seperti kepuasan kerja, penghargaan orang lain, dan kenaikan jabatan atau pangkat. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri, Individu dengan dengan *self esteem* tinggi cenderung membawa dampak positif terhadap dirinya dan lingkungannya sedangkan individu yang memiliki *self esteem* rendah cenderung kurang menguntungkan bagi perkembangan potensinya.

Indikator *Self Esteem*

Menurut Reasoner (2010:3) terdapat 5 indikator untuk mengukur *self esteem* meliputi:

1. Perasaan aman (*Felling of Security*)

Peraasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya

2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan diri orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya

namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*Feeling Of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang dalam mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa tidak berdaya.

5. Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. “*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu” Keitner dan Kinicki (2014:125). Sementara itu, Baron dan Byrne (dalam Ghufron dan Risnawita, 2012:73) mendefinisikan “*self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan”. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuatu dalam sekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Bobko dalam Cecilia Engko (2008) menyatakan bahwa “individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya”.

Indikator *self efficacy*

Menurut Bandura & Adam dalam Kartika (2018)

1. Tingkat kesulitan (*Level*)

Dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

2. Luas bidang perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai harapan seseorang. *Self efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Robbins (2010:78) kepuasan kerja adalah “komitmen organisasional umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Sedangkan menurut Wehrich, Koontz dalam Sinambela (2016:302) menyatakan bahwa “kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Malayu S.P Hasibuan (2017:202), menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.” Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja,

penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2017:202) mengatakan indikator kepuasan di ukur dari beberapa hal berikut:

1. Moral kerja

Moral kerja Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah

3. Prestasi

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini berupaya mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antara variabel data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian. Dari data informasi yang dikumpulkan penulis melakukan berbagai analisa untuk mencapai kesimpulan. Analisa dilakukan dengan menggunakan metode *survey eksplanatory* dengan pendekatan kuantitatif diskriptif. Metode survey menurut Sugiono (2019:15) “digunakan untuk mendapatkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Menurut Sugiyono (2012:21) “penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti

serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama”.

Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017:9) “Penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan metode deskriptif menurut Cooper, H.M dalam Sudaryono (2017:82), “Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel lain namun menguji dua variabel”. Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data, sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Menurut Sugiyono (2010:61) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini sejumlah 365 pegawai RSUD Ciamis Sampel berkaitan dengan siapa yang akan disurvei. Menurut Sugiyono (2017:136) “Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan *probability sampling* dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan teknik sampel proporsional. Jumlah sampel di ambil menggunakan rumus slovin dan memperoleh 78 responden.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,622 yang memiliki tingkat hubungan sedang, dengan tingkat pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 38,7% sementara 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, pelibatan kerja, OCB (*Organizational citizenship behavior*) dll. Hal

tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (76) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,925$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1.66515$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} 6,925 > t_{tabel} 1,66515$. Jadi hasil perhitungan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,504 yang memiliki tingkat hubungan sedang, dengan tingkat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 25,4% sementara 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, pelibatan kerja, OCB (*Organizational citizenship behavior*) dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (76) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,087$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1.66515$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} 5,087 > t_{tabel} 1,66515$. Jadi hasil perhitungan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,667 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 44,5% sementara 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, pelibatan kerja, OCB (*Organizational citizenship behavior*) dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2-1$ (75) diperoleh nilai $F_{hitung} = 30,056$ sedangkan nilai $F_{tabel} 3,12$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} 30,056 > F_{tabel} 3,12$. Jadi hasil perhitungan *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya semakin baik *self esteem*, maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya sedang. Artinya semakin baik *self efficacy*, maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.
3. *Self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tingkat hubungannya kuat. Artinya semakin baik *self esteem* dan *self efficacy* semakin baik pula kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

Saran

1. Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis diharapkan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan mengoptimalkan indikator-indikator *self esteem self efficacy* serta memberikan penghargaan terhadap keterampilan dan prestasi pegawai, memberi fasilitas seperti peralatan kantor dll, menjaga kenyamanan pegawai, memberikan sistem gaji yang baik. Karena pada hakikatnya kepuasan kerja karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis sebaiknya terus mempertahankan *self esteem* dan *self efficacy* dalam diri seperti mampu menilai diri sendiri secara positif dan memiliki keyakinan dalam diri agar mampu menghadapi kesulitan maupun hambatan dalam bekerja
3. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil uji R^2 menunjukkan masih banyak variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Branden, Nathaniel. 2010. *Kiat Jitu Meningkatkan Harga diri (Self esteem)*. Jakarta: Delapratasa Publishing.
- Ghufron, M. Nur. Rini Rinaswita, S. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Hasibuan, Malayu .2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.
- Kartika, J.A. *et. al.* 2018. *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya*. Terdapat :<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/7458/6766> diakses pada tanggal 08-02-2020
- Kilapong, S. N. 2012. *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 1(4), pp. 141–150. diakses tanggal 12 Desember 2019
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2014. *Perilaku organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Martia, W. T. and Indriana, Y. 2018. *Hubungan Antara Harga Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang*. Jurnal Empati 7(1). 302–307. Terdapat : <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20224> Diakses pada tanggal 08-02-2020
- Prawesti, Suniya F dan Dewi, Kusuma D. 2016. *Self Esteem dan Self Disclosure Pada Mahasiswa Psikologi Pengguna Blackberry Messenger*. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan. 7(1). 1-8. Diakses pada tanggal 12-01-2020. Terdapat:<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptt/article/download/1766/1184>
- Reasoner, Robert. 2010. The True Meaning of Self Esteem. Retrieved in 2010. Diakses: <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>
- Robbins, P. Stephen dan Coutler, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh, jilid2. Jakarta: Erlangga
- Sinambela, Poltak L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cetakan Kesatu. Alfabeta <http://eprints.umg.ac.id/2185/4/BAB%20III.pdf>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cetakan Kesatu. Alfabeta tersedia : <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2645>