

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* terhadap Kepuasan Kerja

Dewa Ayu Zendyana Aprilya⁽¹⁾

A.A Ngurah Gede Sadiartha⁽²⁾

Gusti Alit Saputra⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
E-mail: dewaayuzendyana@gmail.com

ABSTRACT

In a company the most important thing to have is Human Resources (HR) in order to achieve its goals. As in this era of globalization, both private and government agencies will definitely need quality human resources to meet the company's performance and targets. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and self-esteem on job satisfaction of contract employees at the General Section of the Regional Secretariat of Badung Regency. The research was conducted at the General Section of the Badung Regency Secretariat which is located at Jl. Raya Sempidi, Mengwi District, Badung Regency. And the sample used was 47 respondents. The data analysis technique used is the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Coefficient of Determination Test, t test and f test. Based on the results of the study it can be seen that self-efficacy has a positive and partially significant effect on job satisfaction at the General Section of the Badung Regency Regional Secretariat, Self-esteem has a positive and partially significant effect on job satisfaction at the General Section of the Badung Regency Regional Secretariat, Self-efficacy and Self-esteem has a simultaneous effect on job satisfaction at the General Section of the Regional Secretariat of Badung Regency. The magnitude of the influence of independent variables on employee job satisfaction is 66.4%. The advice that can be given by researchers is that leaders must provide good motivation so that employees are more enthusiastic about facing existing obstacles, employees must be more aware of their potential, and for agencies to pay more attention to their employees, especially for employees who have worked for a long time so that there is career advancement. in the future so as to increase customer satisfaction.

Keywords: *Self- Efficacy; Self- Efstem; Contract Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Dalam perusahaan hal yang terpenting harus dimiliki adalah Sumber daya Manusia (SDM) guna mencapai tujuannya. Seperti pada era globalisasi ini baik instansi swasta maupun pemerintahan pasti akan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam memenuhi kinerja dan target perusahaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh self-efficacy dan self- esteem terhadap kepuasan kerja pegawai Kontrak Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung. Penelitian dilaksanakan di Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Badung yang beralamat di Jl. Raya Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Dan sampel yang digunakan sebanyak 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung,

Self-esteem berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, *Self-efficacy* dan *Self-esteem* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 66,4%. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah pimpinan harus memberikan motivasi yang baik agar karyawan lebih bersemangat untuk menghadapi hambatan yang ada, karyawan harus lebih sadar akan potensi yang dimilikinya, dan agar instansi lebih memperhatikan karyawannya, terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja agar ada peningkatan karir kedepannya sehingga kan meningkatkan kepuasan konsumen.

Kata kunci: *Self- Efficacy; Self- Efsteem; Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak*

Pendahuluan

Seperti pada era globalisasi ini baik instansi swasta maupun pemerintahan pasti akan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam memenuhi kinerja dan target perusahaannya. Kendala yang sering dihadapi oleh sebuah organisasi atau perusahaan salah satunya adalah memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan kerja sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi dengan masing-masing tenaga kerja memiliki cukup kepercayaan kepada dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung merupakan salah satu bagian yang ada pada Gedung Kantor Bupati Badung. Bagian Umum Setda Kabupaten Badung yang terdiri dari beberapa sub bagian yaitu Sub Bagian Kepegawaian, Sub Bagian Rumah Tangga, dan Sub Bagian Perlengkapan. Bagian Umum mempunyai fungsi pelaksanaan tugas pengelolaan dan pengendalian tata usaha, administrasi kepegawaian, tata usaha pimpinan, urusan rumah tangga perangkat daerah, serta perlengkapan.

Permasalahan yang terjadi pada bagian instansi ini kurangnya pegawai ASN untuk melaksanakan kegiatan, karena pegawai ASN pada bagian instansi ini ada yang pindah pada bagian instansi lain dan ada juga yang naik jabatan, jadi pada bagian instansi ini lebih banyak melibatkan pegawai kontrak dalam kegiatannya. Berdasarkan observasi awal informasi didapat dari mewawancarai beberapa pegawai kontrak diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai rendah pada pegawai kontrak, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan dan bagaimana masing-masing pegawai kontrak melaksanakan pekerjaan mereka.

Pada Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung sesuai dengan data yang tercantum pada tabel diatas yaitu daftar nama pegawai kontrak beserta kesesuaian antara tupoksi pekerjaan dengan minat sesuai latar belakang pendidikannya yang dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara terhadap para pegawai mengenai kesesuaian pekerjaan yang mereka kerjakan dengan dilihat dari sisi gelar

dan kemampuan yang memang benar mereka kuasai untuk mencapai kepuasan kerja dari masing-masing individu pegawai kontrak. Selain dari faktor pekerjaan, ketidakpuasan pegawai kontrak juga dapat dilihat berdasarkan gaji yang diterima.

Tabel 1. Tingkat Besaran Gaji Pegawai Kontrak Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Nominal (Rp.)
1	Pasca Sarjana	3.200.000,00
2	Sarjana/Strata I	3.200.000,00
3	SMA/SMK	2.950.000,00

Sumber: Bagian Umum Setda Kabupaten Badung

Pada Tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa tingkat besaran gaji pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Badung, pada instansi pemerintahan besar gaji untuk pegawai kontrak dibedakan atas jenjang pendidikan. Pada tabel dijelaskan untuk yang pegawai kontrak yang sudah sarjana atau strata 1 memiliki nilai gaji yang lebih besar daripada pegawai kontrak yang hanya lulusan SMA/SMK. Sebuah gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Kemunculan rasa tidak percaya diri merupakan hal yang sering terjadi di dunia kerja, seperti pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung masalah krisis kepercayaan diri atau *self-efficacy* dapat menyebabkan pegawai takut untuk menerima tugas kerja yang baru, tentu saja membuat seseorang merasa tidak mampu, menghindari hal baru yang berakibat kurang mendapat apresiasi, maka dari itu rasa tidak percaya diri pegawai semakin bertambah. Pegawai yang tidak memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan tidak mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dengan baik karena pegawai tersebut tidak mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat, dan malas – malasan dalam melakukan pekerjaannya. Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung pegawai yang merasa tidak dihargai oleh instansi atas pekerjaannya akan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja, tidak memiliki Kesehatan fisik dan mental yang baik dalam pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat pegawai akan merasa tidak puas atau tidak memiliki kepuasan kerja, jika pegawai tidak merasa dihargai instansi akan kinerjanya, pegawai akan merasa tidak betah dan merasa kompensasi yang didapat dari hasil kerja tidak sepadan.

Menurut penelitian Hasil penelitian oleh Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T. K., Debora C. Widjaja (2018), Rusdi Prayoga (2020), Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader (2020) telah membuktikan bahwa *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Diduga *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Diduga *self-*

Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu *Self-efficacy*, *Self-esteem* dan Kepuasan kerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Self-efficacy</i> (X1)	0,899	Reliabel
2.	<i>Self-esteem</i> (X2)	0,933	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Y)	0,951	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 dapat dilihat instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu *Self-efficacy*, *Self-esteem* dan Kepuasan kerja ini dikatakan reliable karena nilai alpha lebih besar dari 0,60.

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57670399
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.201	1.751		.115	.909		
Self-efficacy	.486	.116	.471	4.183	.000	.602	1.662
Self-esteem	.432	.113	.431	3.823	.000	.602	1.662

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, dan nilai VIF < 10. Artinya model regresi yang dibuat tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.946	1.087		.871	.389
Self-efficacy	-.060	.072	-.157	-.834	.409
Self-esteem	.121	.070	.325	1.728	.091

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.201	1.751		.115	.909
Self-efficacy	.486	.116	.471	4.183	.000
Self-esteem	.432	.113	.431	3.823	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,201 + 0,486X_1 + 0,432X_2 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$a = 0,201$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 0,201 yang artinya apabila variabel *Self-efficacy* (X_1) dan *Self-esteem* (X_2) tidak mengalami perubahan maka Kepuasan kerja akan sebesar konstan 0,201

$\beta_1 = 0,486$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Self-efficacy* (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,486 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *Self-efficacy* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan kerja sebesar 0,486 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,432$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Self-esteem* (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,432 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) harga sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan kerja sebesar 0,432 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

**Tabel 7. Uji T-Test
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.201	1.751		.115	.909
Self-efficacy	.486	.116	.471	4.183	.000
Self-esteem	.432	.113	.431	3.823	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif *Self-efficacy* terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,183$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,015$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel *Self-efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *Self-efficacy* (X1) maka akan meningkatkan Kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Self-efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik *Self-efficacy* maka akan meningkatkan Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif *Self-esteem* terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,823$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,015$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel *Self-esteem* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *Self-esteem* (X2) maka akan meningkatkan Kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Self-esteem* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y) diterima. Hal ini berarti semakin positif *Self-esteem* dari konsumen melalui media internet maka akan meningkatkan Kepuasan kerja

Tabel 8. Uji F-Test

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	603.056	2	301.528	43.440	.000 ^b
Residual	305.413	44	6.941		
Total	908.468	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Self-esteem, Self-efficacy

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel *Self-elfficacy* dan *Self-esteem* terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 43,440 serta diperoleh nilai nilai signfikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara simultan *Self-elfficacy* (X1) dan *Self-esteem* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan *Self-elfficacy* (X1) dan *Self-esteem* (X2) maka akan meningkatkan Kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Self-elfficacy* (X1) dan *Self-esteem* (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik *Self-elfficacy* dan *Self-esteem* maka akan meningkatkan Kepuasan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.649	2.635

a. Predictors: (Constant), Self-esteem, Self-elfficacy

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,664. hal ini berarti 66,4% variasi variabel Kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen *Self-elfficacy* (X1) *Self-esteem* (X2), nilai R Square nya 66,4% yang dikategorikan korelasi kuat karena semakin nilai koefisien determinasi maka semakin kecil varians error. Sedangkan sisanya (43,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian. Misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan lainnya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa (1). *Self-elfficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, (2). *Self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, (3). *Self-elfficacy* dan *Self-esteem* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian maka dapat diberikan saran yaitu pimpinan harus memberikan motivasi yang baik agar karyawan lebih bersemangat untuk menghadapi hambatan yang ada dan dapat segera bangkit dari kegagalan agar kepuasan kerja meningkat,

karyawan harus lebih sadar akan potensi yang dimilikinya karena setiap orang memiliki potensi yang berbeda-beda selain itu instansi juga harus lebih mendukung karyawannya untuk lebih mengeksplorasi diri dan lingkungan kerjanya, dan agar instansi lebih memperhatikan karyawannya, terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja agar ada peningkatan karir kedepannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan konsumen.

Daftar Pustaka

- Astutik, Ririn Puji. 2017. "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan." *Management and Business Review* 1(2): 87–95.
- Al-Hussami, M., Hammad, S., and Alsoleihat, F. 2018. The Influence of Leadership Capital. *Journal of Change Management*, 17(1), 47–66.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., and Feild, H. S. 1999. Making Change Permanent: A Model for Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. 2011. Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Babenroth, R., and Bartnik, R. 2019. Case 4: Japanese Cross Border M&A and German Target Employee Alienation Issues. In A. Malik (Ed.), *Strategic Human Resource Management and Employment Relations an International Perspective* (pp. 175–180).
- Bouckennooghe, D., and Devos, G. 2007. *Psychological Change Climate as a Crucial Catalyst of Readiness for change: A Dominance Analysis*. <https://public.vlerick.com/Publications/d5cf3931-6aa9-e011-8a89-005056a635ed.pdf>
- Bouckennooghe, D., Devos, G., and Broeck, H. Van den. 2009. Organizational Change Questionnaire-Climate of Change, Processes, and Readiness: Development of a New Instrument. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143(6), 559–599. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=emed9&NEWS=N&AN=19957876>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. 1986. Eisenberger 1986 JAppPsychol POS Original Article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Emerson, R. M. 1976. *Social Exchange Theory*. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362. <https://doi.org/10.4324/9781315204321-25>
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Kilapong, Samuel Novian. 2013. "Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tropica Cocoprime Manado." *Jurnal EMBA* 1(4): 141–50. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2645>.
- Maindoka, Pingkan, Bernhard Tewal, dan Farlane S. Runnokoy. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(3): 3220–29.
- Salangka, Rian, dan Lucky Dotulong. 2015. "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(3): 562–72.
- Sanger, Gladys Meigy. 2019. "Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 1(4): 1293–1303.