



Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

Aminar Sutra Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Ariska Putri Ananda

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

aminarsutradewi@akbpstie.ac.id, ariskasaja2@gmail.com

Alamat: Jl. Khatib Sulaiman No.61, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat 25173

Abstract. *This research aims to determine the dominant indicators in the variables of Employee Job Satisfaction, Self Efficacy and Work Environment at the Padang City Population and Civil Registration Service and to determine the partial influence of Self Efficacy and Work Environment on employee job satisfaction at the City Population and Civil Registration Service Padang. Research data using primary data was obtained by distributing questionnaires to 46 Padang City DISDUKCAPIL employees. The technique for analyzing the data uses multiple linear regression and t test. The results of Self Efficacy and Work Environment testing influence employee job satisfaction at the Padang City Population and Civil Registration Service. Self Efficacy has a significant effect on employee job satisfaction at the Padang City Population and Civil Registration Service. The work environment has a significant effect on employee job satisfaction at the Padang City Population and Civil Registration Service. This study aims to determine the dominant indicators on the variables of employee performance.*

Keywords: *Self Efficacy and Work Environment, Job Satisfaction.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan pada variabel kepuasan Kerja Pegawai, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara parsial dan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Data penelitian mempergunakan data primer didapatkan lewat menyebarkan kuesioner ke Pegawai DISDUKCAPIL Kota Padang yang berjumlah 46 orang. Teknik dalam menganalisis datanya memakai regresi linier berganda dan uji t. Hasil pengujian *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Kata Kunci: *Self Efficacy dan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

1. LATAR BELAKANG

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah serta bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Untuk mencapai tujuannya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki staf dan sumber daya manusia yang berkualitas. Permasalahan / fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kota Padang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai yaitu ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hal tersebut terjadi karena berasal dari pendidikan yang berbeda-beda ketika ditempatkan pada posisi yang tidak tepat maka pegawai tersebut merasa tidak puas dalam bekerja dan posisi yang ditempati oleh pegawai tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian pegawai, sehingga mereka tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukannya karena mereka tidak memiliki keahlian dibidangnya. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat sebagai faktor pendukung kepuasan kerja pegawai. Karena dengan begitu, pegawai merasa tidak ada hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Misalnya pegawai yang ditempatkan dibidang Kependudukan berasal dari pendidikan STM yang tidak sesuai bidangnya yang menyebabkan pegawai tidakpuas terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa pembagian posisi atau jabatan terhadap pegawai yang belum seimbang atau tidak sesuai dengan program kerja dan keahliannya. Dari permasalahan ini akan menimbulkan perbedaan pendapat antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dibidang tersebut, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dengan pekerjaan itu sendiri, berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Lingkungan kerja yang kurang baik memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutra Dewi et al., 2021), kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atau pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Pareraway et al., (2018), Mendefinisikan kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Self Efficacy

Salkind (2020), mendefenisikan Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan, dimana efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan efikasi

diri dan keyakinan diri teknologi informasi. Efikasi seseorang sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi efikasi diri semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu mempunyai keraguan yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usahanya atau menyerah sama sekali.

Lingkungan Kerja

Menurut (Dewi & Yuvika, 2022), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lindasari et al., (2022), Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT Interdesign Cipta Optima. Diharapkan perusahaan perlu meningkatkan efikasi diri dengan memberikan pelatihan mengenai permasalahan yang akan dihadapi dalam bekerja dan memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut sehingga efikasi diri pegawai menjadi berkembang dan lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan uraian hasil penelitian, pengolahan data serta pembahasan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen Cabang Kupang, dapat disimpulkan sebagai berikut : Pada penelitian menurut Lestary & Harmon (2018) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang. Penelitian Nasution & DR (2017), Menyatakan Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran untuk memperhatikan lingkungan kerja pada sebuah organisasi agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan dari fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan

secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dipengaruhi oleh *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja. Metode penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel pada instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Ghozali, 2018). Objek penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Lokasi penelitian ini berada di Jalan Jenderal Sudirman No.1, Kampung Jao, Padang Barat, Sawahan, Kec. Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat 25175.

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini terfokus pada Populasi Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 46 orang, yang Dimana penelitian ini menggunakan Total Sampling. Menurut Teknik ini, jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Kuesioner.

Teknik Analisi Data

Setelah semua data didapatkan dari semua sumber, termasuk responden, data tersebut dapat dianalisis menggunakan berbagai metodologi. Penelitian ini menggunakan beberapa analisis, antara lain sebagai berikut : Uji Instrumen uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik terdiri dari : uji Normalitas, uji Multikolonieritas, dan uji Heteroskedastisitas. Uji Hipotesis yang dilakukan adalah uji t.

Analisis Regresi Linear Berganda

Rumus perhitungannya seperti dinyatakan : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$, Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien masing-masing variable

X1 = Variabel *Self Efficacy*

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

e = error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Sahir, 2022). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur validitas ini yaitu *Corrected Item Total Correction* dengan standar 0,3. Bisa disimpulkan jika *Corrected Item Total Correction* > dari 0,3 maka pertanyaan – pertanyaan atau pernyataan yang di ajukan valid, sebaliknya jika *Corrected Item Total Correction* < dari 0,3 maka pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan, berdasarkan data hasil diatas seluruh pernyataan variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini dikarenakan nilai *correlation* pada setiap pernyataan variabel sudah lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,300.

Uji Reliabilitas

Menurut Sahir, (2022) Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden, tinggi. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban menggunakan uji cronbach alpha, yang nilainya kan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima yaitu $\geq 0,60$. Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel penelitian sudah lebih besar dari kriteria 0.60. Dengan demikian, butir pertanyaan pada variabel *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Sahir, 2022).

Tabel 1.1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,894	0,05	Terdistribusi Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0,804	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai asymp sig. (2-tailed) yang dihasilkan adalah *Self Efficacy* 0,894 dan Lingkungan Kerja 0,804 dimana lebih besar dari alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dari hasil pengujian terlihat bahwa data sudah lolos dari pengujian multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Kemudian nilai VIF variabel-variabel bebas lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan data terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan uji *Glejser*. jika probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan bahwa angka signifikansi variabel bebas *Self Efficacy* 0,432 dan Lingkungan Kerja 0,174 dengan absolute residualnya bernilai $> 0,05$. Sehingga dapat dikatakan data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas yang mengganggu model regresi.

Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constand	97.486
<i>Self Efficacy</i> (X1)	-0.829
Lingkungan Kerja (X2)	0.394

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21 Tahun 2023

Untuk menganalisa data, penulis menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasilnya adalah sebagai berikut. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan menjadi: $Y = 97.486 + -0.829 X_1 + 0.394 X_2 + e$, dari persamaan regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1). a atau konstanta sebesar 97.486 yang berarti jika *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebesar 97.486. 2). b1 sebesar -0.829. Koefisien regresi bernilai negatif yang berarti jika *Self Efficacy* menurun sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar -0.829. Dengan kata lain ada pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 3). b2 sebesar 0.394. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.394. Dengan kata lain ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Sulistiyowati, (2017).

No	Variabel	t- hitung	t-tabel	A	Sign.	Kesimpulan
1	Self Efficacy	-3.806	2,016	0,05	0,000	H1 Diterima
2	Lingkungan Kerja	3107	2,016	0,05	0,003	H1 Diterima

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 21 Tahun 2023

- a. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil t_{hitung} variabel *Self Efficacy* adalah sebesar -3.806. Nilai ini lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (df $n-3=43$) yaitu 2.016. Kemudian signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. 2.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil t_{hitung} variabel *Lingkungan Kerja* adalah sebesar 3.107. Nilai ini besar dibandingkan t_{tabel} yaitu 2.016. Kemudian signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Dari analisis regresi berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jadi apabila *Self Efficacy* pada pegawai semakin tinggi yang dimiliki seorang pegawai, justru menurunkan kepuasan kerjanya. Penurunan kepuasan kerja dikarenakan pegawai dengan *Self Efficacy* tidak puas dengan apa yang diterimanya. Pegawai membandingkan apa yang diterimanya dengan tidak sesuai dengan harapannya. Kemungkinan juga bisa disebabkan oleh tidak adanya pengawasan dalam pengisian kuesioner sehingga menjadi tidak sesuai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara Negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hasil Uji t variabel *Self Efficacy* (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan t hitung = -3.806. Sedangkan t tabel sebesar 2.016. Karena t hitung < t tabel yaitu $-3.806 < 2.016$ atau nilai sig $t(0,000) > \alpha = 0.05$ maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara bermakna oleh *Self Efficacy* (X1). Dari hasil penelitian diatas dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu *Self Efficacy* kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan artinya semakin meningkat *Self Efficacy* maka kepuasan kerja pegawai yang dihasilkan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang menurun, begitu juga sebaliknya .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Supriyadi, (2015) dimana pada penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat secara parsial pengaruh negatif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Oleh karena itu pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan masukan-masukan yang diberikan oleh garda depan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berbagai solusi yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan efek secara langsung kepada garda depan sehingga mereka akan semakin nyaman untuk bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Dari analisis regresi berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jadi apabila Lingkungan Kerja Pegawai

meningkat, maka Kepuasan Kerja Pegawai Disdukcapil Kota Padang juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Pada pengujian hipotesis kedua, diketahui ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa besar kecilnya Lingkungan Kerja yang diberikan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, instansi perlu membangun lingkungan kerja yang dapat mendukung pegawai pada saat penyelesaian tugasnya. Dengan dukungan ini maka pegawai akan mudah dalam menyelesaikan tugas dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas pegawai dan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestary & Harmon, (2018) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian mengenai hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu:

- a. *Self Efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Artinya Jika *Self efficacy* menurun maka Kepuasan kerja meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika *Self Efficacy* Meningkat Kepuasan Kerja Menurun.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada *Dinas* Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Artinya Jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat mencoba memberikan saran antara lain :

- a. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang agar dapat meningkatkan kepuasan kerja khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang maka hal yang harus diperhatikan adalah meningkatkan *self efficacy* dan lingkungan kerja karena terbukti signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, Adapun saran- saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variable lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja misalnya kompensasi dan pelatihan,
- 2) Bagi peneliti selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan aplikasi SEM PLS.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah lebih banyak lagi referensi dan temuan jurnal internasional maupun nasional, untuk memperluas lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Dewi, A. S., & Yuvika, R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 648–657. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.208>
- Dewi, A. S., Ramadhani, P. L., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang. *Jurnal Pundi*, 05(02), 207–224. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.347>
- Ghozali. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8734/7880>
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(5), 1392–1411. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.965>
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1828–1837.
- Sahir, S. H. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.
- Salkind, N. (2020). Locus of Control. *Encyclopedia of Human Development*, 4(1), 380–391. <https://doi.org/10.4135/9781412952484.n382>
- Sulistiyowati, W., & C. C. A. (2017). Statistika Dasar Konsep Dan Aplikasinya. Retrieved from https://www.google.com/search?q=tugas+disdukcapil&sxsrf=APwXEdexXNWfpy99hNkqWQmx2aSBJx3oog%3A1683704734490&ei=nktbZK63Hcfi4-EP0PylwAs&ved=0ahUKEwIUuv0oOr-AhVH8TgGHVB-CbgQ4dUDCBA&uact=5&oq=tugas+disdukcapil&gs_lcp=Cgxnd3Mtd2l6LXNlcnAQAzIFCAAQgAQyBggAEAcQH
- Supriyadi. (n.d.). The Effects of Self Efficacy and Interpersonal Relationship on Job Satisfaction of Garda Depan Pt. Aseli Dagadu Djokdja. *607(2)*, 154–164.
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>