

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN VARIABEL *WORK DESIGN* SEBAGAI MEDIASI PADA
PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI
SUMATRA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen di Universitas Negeri Padang*



Disusun Oleh :

M AMRULLAH

19059020

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
VARIABEL *WORK DESIGN* SEBAGAI MEDIASI PADA PEGAWAI DI
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATRA BARAT

NAMA : MAMRULLAH
NIM/BP : 19059020/2019
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

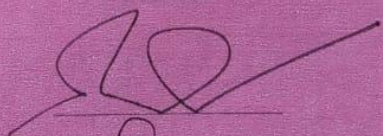
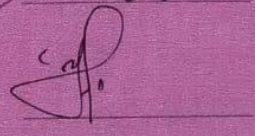
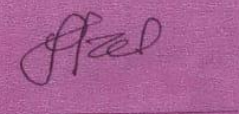
Dinyatakan Lulus Seleksi Diuji Di Depan Tim Penguji

Departemen Manajemen (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Okki Trinanda, S.E, M.M	Ketua	
Chichi Andriani, S.E, M.M	Anggota	
Dr. Syahrizal, S.E, M.Si	Anggota	

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN VARIABEL *WORK DESIGN* SEBAGAI MEDIASI PADA
PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI SUMATRA BARAT

NAMA : M Amrullah
NIM/TM : 19059020/2019
DEPARTEMEN : Manajemen
KEAHLIAN : Sumber Daya Manusia
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis

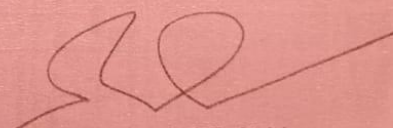
Padang, Agustus 2023

Disetujui Oleh:
Ketua Departemen Manajemen



Prof. Perengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D.
NIP. 198104042005011002

Mengetahui,
Pembimbing,



Okki Trinanda, S.E., M.M.
NIP. 198310122015041001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M Amrullah
NIM : 19059020
Jenjang Program : Strata Satu (S-1)
Departemen : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Kepuasan Kerja* Dengan Work Design Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis Saya, tugas akhir berupa Skripsi dengan judul "Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Kepuasan Kerja* Dengan Work Design Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat", adalah asli karya Saya sendiri;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian Saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari pembimbing;
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan;
4. Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan di dalam pernyataan ini, Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2023
membuat pernyataan



M Amrullah
NIM. 19059020/2019

ABSTRAK

M. Amrullah (2019/19059020) : **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Work Design* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat**

Dosen Pembimbing : **Okki Trinanda, S.E, M.M**

Tujuan- Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (2) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Design* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (3) Pengaruh *Work Design* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (4) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat melalui *Work Design*.

Metodologi- Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 92 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *total sampling* sehingga sampel berjumlah sama dengan populasi yaitu berjumlah 92 orang. Teknik analisis yang digunakan *software SmartPLS4*.

Hasil- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Design* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (3) *Work Design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. (4) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Design* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Work Design, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

M. Amrullah : **The Influence of Self Efficacy on Job Satisfaction with**
(2019/19059020) **Work Design as a Mediating Variable in Employees of**
the Maritime and Fisheries Service of West Sumatra
Province

Supervisor : **Okki Trinanda, S.E, M.M**

Objective- This research aims to analyze: (1) The influence of Self Efficacy on Job Satisfaction among employees of the Maritime and Fisheries Service of West Sumatra Province. (2) The influence of Self Efficacy on Work Design among employees of the Maritime and Fisheries Service of West Sumatra Province. (3) The influence of work design on job satisfaction among employees of the West Sumatra Province Maritime and Fisheries Service. (4) The influence of Self Efficacy on Job Satisfaction among employees of the West Sumatra Province Maritime and Fisheries Service through Work Design.

Methodology- This research is causal research. The population in the research is all employees of the West Sumatra Province Maritime and Fisheries Service, totaling 92 people. Meanwhile, the number of samples used in this research was determined using total sampling so that the sample size was the same as the population, namely 92 people. The analysis technique used is SmartPLS4 software.

Results- The results of this research show that: (1) Self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction for employees of the Maritime and Fisheries Service of West Sumatra Province. (2) Self Efficacy has a positive and significant effect on Work Design for employees of the Maritime and Fisheries Service of West Sumatra Province. (3) Work Design has a positive and significant influence on Job Satisfaction among employees of the Maritime and Fisheries Service of West Sumatra Province. (4) Self Efficacy has a positive and significant effect on Job Satisfaction with Work Design as a mediating variable for employees of the Maritime and Fisheries Service of West Sumatra Province.

Keywords : **Self Efficacy, Work Design, Job Satisfaction.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Design* Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan dan penelitian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Okki Trinanda, S.E,M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibuk Chici Andriani, S.E,M.M selaku penguji 1 dan selaku penguji 2 yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Ganefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
5. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, S.E,

M.M selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

7. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas ekonomi Universitas negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
10. Seluruh staf dan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitiandi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat.
11. Teristimewa kedua orang tua tercinta aba Sopiano dan ibu Anita, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya. Terima kasih atas cinta, doa, dorongan dan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat meraih semua ini.
12. Juliani Nurul Huda, Ahmad Ronal Saputra beserta keluarga besar lainnya yang selalu memberikan dukungan penuh dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Teman-teman jurusan Manajemen 2017-2019, terkhusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat dituliskan satu

persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain dimasa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih

Padang, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Kepuasan Kerja.....	13
2. <i>Self Efficacy</i>	16
3. <i>Work Design</i>	18
4. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja	21
5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Design</i>	21
6. Pengaruh <i>Work Design</i> Terhadap Kepuasan Kerja	22
7. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Work Design</i> sebagai Variabel Mediasi	22

B. Penelitian Relevan	23
C. Kerangka Konseptual.....	26
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel	32
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	33
1. Analisis Deskriptif	34
2. Analisis Statistik Inferensial	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
B. Hasil Penelitian.....	44
C. Analisis Data.....	54
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
C. Keterbatasan	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat	4
Tabel 2. Hasil Wawancara dengan Pimpinan Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat.....	8
Tabel 3. Penelitian Relevan	23
Tabel 4. Operasional Variabel	30
Tabel 5 Rekapitulasi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat	31
Tabel 6. Daftar Skor Setiap Pernyataan	33
Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 8. Deskripsi Responden Umur.....	46
Tabel 9. Deskripsi Responden Latar Belakang Pendidikan	47
Tabel 10. Deskripsi Responden Masa Kerja	48
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 12. Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i>	52
Tabel 13. Distribusi Frekuensi <i>Work Design</i>	53
Tabel 14. . Hasil Analisis <i>Square Root Of Avarage (Ave)</i>	57
Tabel 15. Hasil Uji <i>Composite Realinility</i> Dan <i>Cronbach's Alpha</i>	58
Tabel 16. Hasil Analisis <i>R-Square</i>	58
Tabel 17. Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	60
Tabel 18. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 2. <i>Outer Model</i>	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 . Surat Izin Observasi dan Penelitian	79
Lampiran 2 . Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian.	84
Lampiran 4 Karakteristik Responden.	96
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Variabel	97
Lampiran 6 <i>Outer Model</i>	99
Lampiran 7 <i>Outer Loading</i>	100
Lampiran 8 Hasil Uji <i>PLS</i>	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimana pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah strategi keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya organisasi. Setiap organisasi diuntut untuk dapat mengoptimalkan dan menjalankan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan instansi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal, salah satunya kepuasan pegawai. Karna akan sangat berpengaruh penting dalam melaksanakan kegiatan instansi. Perkembangan dunia instansi akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap instansi pemerintah membutuhkan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam instansi tersebut sehingga terciptanya kepuasan kerja.

Selain itu Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Menurut Robbins(2015:170) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu

terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan mengikuti aturan dan kebijakan instansi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering tidak ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang pegawai terhadap seberapa puas dan tidak puasnya dengan pekerjaannya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaannya. Pemahaman yang sama juga dikemukakan oleh Wibowo (2011:501), yaitu Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Sehingga, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor.

Seiring berjalannya waktu serta perkembangan peran dan fungsi pemerintahan di bidang pelayanan publik, maka untuk mengoptimalkan peran dan fungsi tersebut, pemerintah harus membentuk struktur instansi dan tata kerja untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Hal ini perlu keterlibatan sumber daya manusia di dalamnya. Maka dari itu, untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, maka Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat perlu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas agar bisa mewujudkan tujuan instansi dengan hasil kerja yang maksimal.

Untuk itu Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat harus meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawainya untuk menunjang instansi agar mampu bergerak sejalan dengan perkembangan zaman. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat dengan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai dalam bekerja akan dapat memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat pada akhirnya citra masyarakat kepada instansi menjadi semakin baik.

Dengan demikian adanya fenomena terkait Kepuasan Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat. Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat tingkat Kepuasan Kerja pegawainya masih rendah. Pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat, penulis melihat adanya kesenjangan mengenai pegawai yang belum optimal terdapat bentuk perilaku mencerminkan kepuasan kerja yang salah satunya dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan pada tahun 2022

Tabel 1
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Persentase
A	B	C	D=BXC	E	F=D-E	G=E/DX100
Januari	92	21	1932	51	1881	2,64
Febuari	92	18	1656	48	1608	2,90
Maret	92	22	2024	61	1963	3,01
April	92	19	1748	53	1695	3,03
Mei	92	15	1380	42	1338	3,04
Juni	92	21	1932	65	1867	3,36
Juli	92	21	1932	58	1874	3,00
Agustus	92	22	2024	64	1960	3,16
September	92	22	2024	62	1962	3,06
Oktober	92	21	1932	61	1871	3,16
November	92	22	2024	59	1965	2,92
Desember	92	22	2024	63	1961	3,11
Total		246	22632	687	21945	3,04

Sumber: Kasubag Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat (2022)

Berdasarkan data Absensi pada tabel 1 dapat dipahami bahwa tingkat persentase ketidakhadiran pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan tinggi. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012) "Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan. tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan dalam bekerja". Flippo (2001) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Kemangkiran atau tidak masuk kerja (absen) pegawai tanpa alasan merupakan keadaan yang tidak menguntungkan instansi. Dengan tingkat absensi diatas 3 persen, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam kepuasan kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat. Kedisiplinan pegawai sangat penting bagi instansi. sehingga pimpinan perlu memperhatikan pegawai agar dapat

meminimalisir ketidakhadiran pegawai. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja instansi secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Pegawai dengan kepuasan tinggi mengalami perasaan positif saat mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas mereka. Berbanding terbalik dengan pegawai yang kepuasan kerja rendah yang mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang pekerjaan mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas mereka (Wibowo,2014).

Dalam melaksanakan tugas atau aktivitas nya setiap pegawai tidak terlepas dari kemampuan yang dimilikinya. Hal ini merujuk kepada *self efficacy* yang harus dimiliki setiap individu dalam suatu instansi. *Self Efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan generatif mereka yang meliputi kognitif, sosial dan keterampilan lainnya untuk mengatur dan melaksanakan program-program tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan yang sukses serta hasil karya yang dihargai (Ingusci *et al*, 2019).

Self Efficacy diduga menjadi salah satu pemicu dari timbulnya kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi keyakinan bahwa pegawai dapat menghadapi berbagai tantangan, hambatan, serta rintangan yang muncul ketika melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Dugaan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lai & Chen (2012) dan Borgogni *et al*, (2013) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki

pengalaman dan kemampuan yang superior dimana faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian membuktikan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diantaranya (Kurniawan *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa perawat yang berada pada *Self-Efficacy* tinggi secara signifikan berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja. Didukung oleh teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Albert Bandura bahwa individu dengan *Self-Efficacy* yang tinggi akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja tinggi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa adanya *self efficacy* yang tinggi terhadap pegawainya maka kepuasan kerja pada pegawai juga akan meningkat dan ini akan memberikan dampak positif bagi instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan kepala dinas kelautan dan perikanan. Terdapat fenomena yaitu masih rendahnya tingkat *self efficacy* pada pegawai di dinas kelautan dan perikanan, yang dimana pegawai merasa tidak yakin terhadap kemampuannya. Individu merasa tidak yakin terhadap kemampuan dirinya pada suatu aktivitas dan situasi. Hal ini merujuk pada indikator *self efficacy* yaitu *generality* (Ivancevich *et al.*, 2006).

Selain *self efficacy* yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, *work design* juga salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sejumlah riset juga menemukan bahwa adanya variabel *work design* yang dapat memediasi hubungan antara variabel independen tersebut terhadap kepuasan kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Bargsted, 2019).

Work Design dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan menghubungkan tugas tertentu dengan suatu pekerjaan, dan memutuskan teknik, dan prosedur yang harus digunakan untuk mengerjakan tugas tersebut. Hal tersebut berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bargsted *et al* (2019), menyatakan bahwa *Work Design* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan kepala dinas kelautan dan perikanan. Terdapat fenomena yaitu *work design* di Dinas Kelautan dan Perikanan masih rendah hal ini dikarenakan pegawai di instansi hanya melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan dan pegawai tersebut tidak mendesain ulang pekerjaannya sesuai keinginannya. Kurangnya variasi keterampilan pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan dapat menghambat kemampuan pegawai untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan berkontribusi secara maksimal.

Tabel 2
Hasil Wawancara dengan Pimpinan Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pegawai disini ketika diberi pekerjaan mereka berusaha untuk memperbaiki pekerjaannya atau merancang ulang pada pekerjaannya?	Pada pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Sumatera Barat kebanyakan melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan.

Sumber: Pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel *Work Design* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagi berikut :

1. Tingkat Kepuasan Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat masih rendah.
2. *Self Efficacy* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat masih rendah.
3. *Work Design* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat masih rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat yaitu *self efficacy* dan *work Design*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka dapat di rumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *work design* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat?
3. Bagaimana pengaruh *work design* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat melalui *work design* sebagai variabel mediasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hal yang sangat medasar dalam menentukan langkah-langkah yang akan dilaksanakan. Disamping itu tujuan penelitian juga dapat dijadikan alat untuk mengamatai dan meneliti kegiatan

yang sedang dilakukan. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat.
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap *work design* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat.
3. Pengaruh *work design* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat.
4. Pengaruh *self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatra Barat melalui *work design* sebagai variabel mediasi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi konsep di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kepuasan kerja pegawai, nantinya penelitian ini digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengadakan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia terkait *self efficacy*, *work design*, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi instansi atau organisasi dalam menerapkan Sumber Daya Manusia dan dijadikan

pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait dalam hal mempengaruhi kepuasan kerja.