



ASSET: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471

Call Center: 089524159515, email: assetumpo88@gmail.com

Website: <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>



Pengaruh Motivasi Diri, Efikasi Diri dan Penggunaan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja

Naning Kristiyana ^{a,1,*}, Nanang Cendriono ^{b,2}, Choirul Hamidah ^{c,3}

^a Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jalan Budi Utomo 10, Siman, Kode Pos 63471, Kab. Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia

¹nrafakristi@gmail.com , nanangcendriono@gmail.com , choirulhamidah@umpo.ac.id
**corresponding author*

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel

Diterima : 2-11-2023
Direvisi : 29-11-2023
Diterima : 4-12-2023

Kata Kunci

Motivasi Diri
Efikasi Diri
Use Of Technology

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor motivasi diri, efikasi diri, dan penggunaan teknologi. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai BUMN Madiun. Populasinya adalah karyawan perusahaan yang menduduki posisi manajemen menengah dengan mengambil metode sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya faktor penggunaan teknologi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan faktor motivasi diri dan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan..

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

Di era ini persaingan bisnis sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi perusahaan baik dalam efek eksternal maupun internal. Dari perspektif psikologi organisasi, kepuasan kerja adalah indikator utama kesejahteraan karyawan, tingkat perputaran, retensi, dan kinerja pekerjaan (Fütterer *et al.*, 2023). Peran sumber daya manusia masih menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu hal penting dalam sumber daya manusia adalah kepuasan kerja yang memiliki implikasi terhadap kinerja yang diperlihatkan (Purnamarini, 2021). Kepuasan kerja menarik untuk diteliti karena perkembangan lingkungan sumber daya manusia terus dinamis dan menyesuaikan dengan faktor ekstrinsik yang mempengaruhinya

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi diri. Menurut Cansoy (2018) (Cansoy, 2018) dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan motivasi. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Pengembangan *et al.*, 2017). (Darmita and Dantes, no date) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian. Self-efficacy dibawa oleh empat faktor pengalaman penguasaan (Bryan and Vitello-Cicciu, 2022). Semakin kuat persepsi efikasi diri semakin giat dan tekun usaha-usahanya (Mea, 2020). Lebih lanjut dijelaskan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *use of technology*. Teknologi Informasi (TI) telah memainkan peran penting dalam bisnis sejak tahun 1950-an dan penggunaan teknologi untuk mengurangi biaya, meningkatkan operasi, meningkatkan layanan pelanggan, dan meningkatkan komunikasi telah berkembang pesat selama empat dekade terakhir (Satisfaction and Balance, 2020).. Teknologi informasi didefinisikan sebagai sebuah istilah yang merujuk ke hal-hal dan keahlian yang digunakan dalam penciptaan, penyimpanan, penyebaran (Madiun, 1998). Menurut (Terek, Vukonjanski and Cvetkoska, 2018) dan (Satisfaction and Balance, 2020) menjelaskan bahwa *use of technology* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT PG Rajawali Unit 1 PG Redjo Agung Madiun merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada industry manufaktur yang menghasilkan produk gula pasir. Pemilihan objek penelitian ini berdasarkan asumsi peneliti bahwa Perusahaan tersebut merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai lembaga publik yang berorientasi profit, sehingga memerlukan peningkatan kinerja organisasi yang terus menerus. Keberhasilan organisasi Perusahaan dipengaruhi salah satunya adalah sumber daya manusia, sehingga penelitian tentang kepuasan kerja karyawan di Perusahaan tersebut perlu untuk dilakukan sebagai salah satu pembuktian teori kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi, efikasi diri dan penggunaan teknologi.

Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya *research gap* pada variabel yang digunakan. Berdasarkan (Rozzaid, Herlambang and Devi, 2015) dijelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan menurut Bahri dan Nisa (2017) (Pengembangan *et al.*, 2017) disebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya (Lestari and Kunci, 2020) menjelaskan bahwa efikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Supriyadi, 2016)

yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian (Terek, Vukonjanski and Cvetkoska, 2018) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kepuasan berbeda dengan penelitian (Handayani and Zeina Maya Sari, 2023) yang menyatakan penggunaan teknologi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang kepuasan kerja selalu menarik dari waktu ke waktu berdasarkan faktor yang dipilih sebagai variabel pengujinya. Terjadi inkonsistensi hasil penelitian yang membahas tentang kepuasan kerja dari penggunaan variabel motivasi diri, efikasi diri dan penggunaan teknologi. Penelitian ini memilih variabel penggunaan teknologi sebagai sebuah fenomena yang unik. Hal ini karena jenis dan tingkat teknologi yang terus berlari membuat penting untuk memilih variabel ini untuk mengukur kepuasan kerja, dengan diimbangi dua variabel intrinsik karyawan yaitu motivasi diri dan efikasi diri. Penggunaan teknologi dalam bekerja merupakan faktor ekstrinsik karyawan merupakan sebuah penelitian yang harus dikembangkan, sebab faktor ini bisa meningkatkan kinerja atau bahkan sebaliknya menurunkan serta disebut sebagai sebuah ancaman. Kombinasi faktor ekstrinsik dan intrinsik yang digunakan dalam penelitian ini memang masih sederhana menggunakan tiga faktor, akan tetapi peneliti berharap hasil penelitian ini menjadi salah satu bahan referensi mempeleajari kepuasan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Robbins (2001) (Robbins, 2001) dijelaskan bahwa kepuasan kerja ialah rasa yang memberikan energi positif kepada suatu pekerjaan yang disebabkan dari hasil evaluasi kerja, kepuasan kerja menjadi perwakilan dari sikap yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menjadi hal yang berdampak kepada kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai rasa job satisfaction yang baik sehingga akan memengaruhi hasil kerjanya Anam (2017). Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, karena saat karyawan merasa kepuasan kerja hal itu berpengaruh pada kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri menjadi lebih efektif. Sehingga, perusahaan juga wajib mengamati aspek-aspek yang dapat berdampak pada kepuasan kerja, contohnya gaji, kondisi lingkungan kerja, promosi, hubungan kerja, keadilan, dan pemenuhan kebutuhan. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan bisa mengoptimalkan kinerja yang mereka miliki (Agustyna dan Prasetyo, 2020).

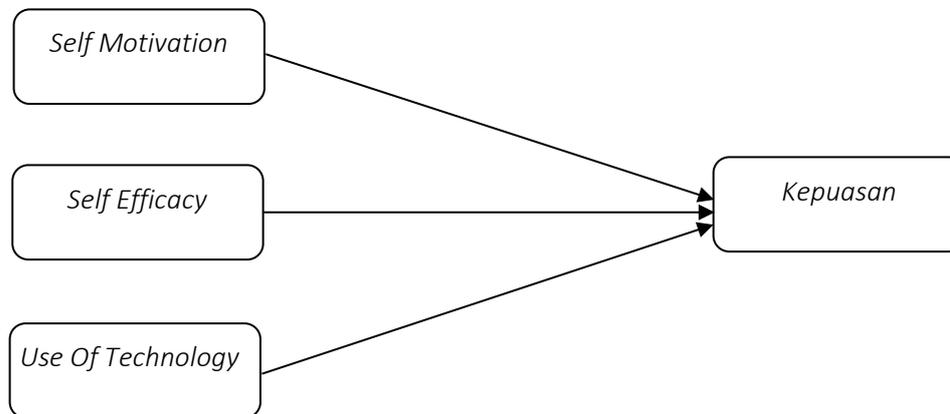
Purwanto (2013), menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Sedangkan Mc. Cormick dalam Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang lain, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan keyakinan diri mereka terhadap pekerjaan tertentu.

Efikasi diri merupakan bentuk kepercayaan yang karyawan punya bahwa dia mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik (Santrock, 2012). Skaalvik dan

Skaalvik (2014) menambahkan bahwa dengan efikasi diri membuat karyawan untuk mencari pemecahan masalah pada pekerjaan dan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi pada lingkungan kerja sehingga karyawan akan merasa puas pada saat bekerja. Untuk sebuah hasil kerja, efikasi diri merupakan motivasi yang baik agar luaran yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan (Darmawan, 2019). Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka.

Use of technology Penggunaan teknologi komputer mengarah pada peningkatan pengajaran karyawan dan kinerja dalam perusahaan. Penggunaan teknologi komputer membantu karyawan memenuhi kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan teknologi komputer memungkinkan untuk membuat masyarakat lokal dan global yang menghubungkan mereka dengan orang-orang dan memperluas kesempatan belajar mereka. Mereka melanjutkan bahwa efek positif dari teknologi komputer tidak datang secara otomatis; itu tergantung pada bagaimana karyawan menggunakannya di dalam tempat kerja (Ahmadi, 2018)

Kerangka Model Teoritis



Dalam penelitian (Rozzaid, Herlambang and Devi, 2015) dijelaskan bahwa *self motivation* memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja pegawai. Dorongan yang timbul dari diri sendiri semakin besar maka akan membuat pegawai merasa semakin puas akan hasil kerjanya, sehingga membawa suasana kerja yang menyenangkan. Sedangkan (Lestari and Kunci, 2020) dalam penelitiannya disebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Rasa kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin baik, maka ketika hasil pekerjaan tersebut telah diketahui akan semakin membuat rasa puasa karyawan lebih baik. Selanjutnya adalah penelitian (Hasanah, 2019) dijelaskan bahwa penggunaan teknologu yang merupakan instrument penting dalam system kerja organisasi saat ini memilik pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijakan penggunaan teknologi yang semakin baik membuat rasa puas karyawan semakin besar. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Self Motivation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : *Use Of Technology* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Paradigma kuantitatif disebut juga pendekatan tradisional, *positivism*, *experimental*, atau *empiricist*. Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic. Contoh tipe paradigma kuantitatif adalah penelitian dengan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer hasil penyebaran kuisioner. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian *middle management* PT PG Rajawali PG Redjoagung madiun dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh digunakan karena jumlah populasi yang kurang dari 100 responden. Dalam penelitian ini digunakan skala likert sebagai skala pengukurannya. Skala Likert berhubungan dengan sesuatu. Jawaban dari setiap indikator instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari nilai yang tertinggi sampai nilai yang terendah. Pilihan jawaban yang bisa dipilih oleh responden dalam penelitian ini adalah:

- a. Sangat setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Netral dengan skor 3
- d. Tidak setuju dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju dengan skor 1

Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi Diri

Motivasi merupakan kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya (Purwanto 2013). Indikator Motivasi Diri (Sugianto Putri, 2016):

- *Relationship*
- Komunikasi
- Kemenarikan Informasi

b. Efikasi Diri

Suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017). Indikator Efikasi Diri (Priyantono, 2017):

- Rasa mampu melakukan pekerjaan
- Kemampuan yang lebih baik
- Senang pekerjaan yang menantang,
- kepuasan terhadap pekerjaan

c. Penggunaan Teknologi

Penggunaan teknologi komputer mengarah pada peningkatan pengajaran karyawan dan kinerja dalam perusahaan (Ahmadi, 2018). Indikator (Terek, Vukonjanski and Cvetkoska, 2018):

- Kepemilikan TI modern
- Teknologi informasi modern

- Teknologi canggih
- Melatih karyawan untuk bekerja dengan TI modern
- Motivasi karyawan untuk bekerja dengan TI modern
- Manajemen menempatkan pentingnya pada TI modern

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah rasa yang memberikan energi positif kepada suatu pekerjaan yang disebabkan dari hasil evaluasi kerja (Robbins, 2001). Indikator kepuasan kerja :

- Upah,
- Promosi,
- Rekan kerja,
- Atasan
- Pekerjaan itu sendiri

4. Hasil dan Pembahasan (tebal, 12 pt)

Tahapan penelitian dimulai dengan analisis karakteristik responden, uji instrument serta analisis data. Langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis hasil sebagai dasar penyampaian pembahasan.

Karakteristik Responden

Penjelasan tentang statistik deskriptif responden yang meliputi tiga aspek yaitu umur, jenis kelamin, serta lama bekerja, ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah/Orang	Prosentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	80 (%)
		Perempuan	10	20 (%)
2	Usia	20-30 Tahun	6	12 (%)
		31-40 Tahun	12	24 (%)
		41-50 Tahun	18	36 (%)
		> 50 Tahun	16	28 (%)
3	Lama Bekerja	< 3 Tahun	0	0
		> 3 Tahun	50	100 (%)

Uraian secara deskriptif tentang karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki tampak mendominasi, yaitu sebanyak 40 orang atau 80 %. Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan PT PG Redjoagung Madiun sebagian besar (36%) berumur 41-50 tahun. Tabel 1 juga menunjukkan bahwa semua responden dalam penelitian memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Uji validitas butir instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur keakuratan atau valid tidaknya suatu alat ukur/kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada butir kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jenis validitas

yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas butir instrumen. Validitas butir instrumen diperoleh dengan menghitung korelasi antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan program SPSS. Uji validitas tiap butir dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor dari setiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah keseluruhan tiap skor butir. Apabila hasil korelasi antara butir dengan skor total menunjukkan angka lebih besar dari 0,321, maka kuesioner dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila hasil korelasi antar butir dengan skor total menunjukkan angka lebih kecil dari 0,30, maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada masing variabel disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Self Motivation (X1)	X1.1	0,751	0,321	VALID
	X1.2	0,812	0,321	VALID
	X1.3	0,773	0,321	VALID
Self Efficacy (X2)	X2.1	0,592	0,321	VALID
	X2.2	0,538	0,321	VALID
	X2.3	0,434	0,321	VALID
Use Of Tcehnology (X3)	X3.1	0,504	0,321	VALID
	X3.2	0,393	0,321	VALID
	X3.3	0,504	0,321	VALID
	X3.4	0,516	0,321	VALID
Kepuasan (Y)	Y1	0,427	0,321	VALID
	Y2	0,455	0,321	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan butir pernyataan dalam instrumen penelitian adalah valid. Terlihat dari hasil korelasi skor antar butir dengan skor total yang bernilai lebih besar dari 0,321. Uji validitas menunjukkan bahwa data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian, maupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dilakukan dengan cara menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Untuk mengetahui konsistensi pengukuran variabel penelitian. Patokan yang umumnya telah diterima secara luas adalah item pernyataan yang mendapatkan nilai alpha cronbach's lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliabel. Hasil pengolahan dengan menggunakan Software SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	<i>Self Motivation</i>	0,899
2	<i>Self Efficacy</i>	0,913
3	<i>Use Of Technology</i>	0,891
4	Kepuasan	0,897

Dari keempat variable yang di teliti, pengujian reliabilitas di atas terlihat nilai alpha cronbach's rata – rata berada di atas 0,60 yaitu kisaran 0,899 sampai 0,913 ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.418	1.416		1.708	.094
	X1	.165	.142	.202	1.161	.251
	X2	.046	.128	.066	.362	.719
	X3	.183	.094	.324	1.956	.056

a. Dependent Variable: Y

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah *Self Motivation* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan *Use Of Technology* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh bahwa nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, *Self Motivation* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan *Use Of Technology* (X3) berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja.

Tabel 4. Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.726	3	7.909	5.958	.002 ^b
	Residual	63.716	48	1.327		

Total	87.442	51			
-------	--------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri *Self Motivation* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan *Use Of Technology* (X3) pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Penjelasan terhadap hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

Pembahasan

Pengaruh *Self Motivation* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,165 atau 16,5% dengan arah positif. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak signifikan antara *self motivation* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya peningkatan motivasi diri karyawan PT PG Radjawali PG Redjoagung Madiun tidak memberikan efek terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Rozzaid et al (2018) dan (Purnamarini, 2021) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan (Pengembangan *et al.*, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tidak adanya pengaruh antara motivasi diri dan kepuasan kerja di PT PG Radjawali PG Redjoagung Madiun ini berkaitan dengan lama bekerja responden yang relatif lama. Motivasi karyawan sudah terjalin secara konsisten dalam diri responden, sehingga dianggap bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab harus didasari oleh motivasi kerja yang baik. Kepuasan kerja yang telah berlangsung lama menimbulkan rasa loyal yang semakin baik dalam diri karyawan PT PG Radjawali PG Redjoagung Madiun.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel efikasi diri sebesar 0,046 atau 4,6% dengan arah positif. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat tidak terdapat pengaruh tidak signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya peningkatan efikasi diri karyawan PT PG Radjawali PG Redjoagung Madiun tidak memberikan efek terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Abidin et al (2016) yang menyatakan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. *Self-efficacy* akan menentukan tentang aktivitas karyawan menyelesaikan pekerjaan tertentu, daya tahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan cara kesuksesan atau kegagalan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga dapat berkomitmen dan bertahan disana. Sama halnya dengan hasil pada pengaruh variabel X1 terhadap Y, maka pada variabel efikasi diri ini juga berkaitan dengan lamanya bekerja karyawan sebagai responden. Dengan durasi yang sudah lama, maka karyawan menjadikan efikasi diri yang baik sebagai sebuah kebiasaan.

Pengaruh *Use Of Technology* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,183 atau 18,3% dengan arah positif. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *use of technology* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya penggunaan teknologi pada PT PG Radjawali PG Redjoagung Madiun memberikan efek terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Terek et al (2018) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, peran teknologi menjadi suatu hal yang vital dalam menjaga eksistensi perusahaan. Tantangan ini yang selanjutnya disadari oleh karyawan PT PG Radjawali PG Redjoagung Madiun. Karyawan mendukung adanya penggunaan teknologi dalam perusahaan karena dirasa meningkatkan kemudahan aktivitas operasional sehingga nilai efektivitas dan efisiensi. Dampak dari penggunaan teknologi benar dirasakan oleh karyawan sehingga merasa puas dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran teknologi dalam aktivitas kerja menjadi penting terhadap kondisi karyawan. Penggunaan teknologi yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga manajemen dalam Perusahaan perlu mengidentifikasi efektivitas dan efisiensi penggunaan teknologi dalam kegiatan operasionalnya. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan efikasi tidak memiliki pengaruh yang baik dalam kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini diperkirakan bahwa objek penelitian ini telah mampu mengelola system kerja karyawan sehingga terbentuk motivasi dan efikasi diri yang baik. Sehingga jika diamati lebih lanjut, terbentuknya motivasi dan efikasi diri yang baik dalam Perusahaan perlu dimbangi dengan strategi pemilihan strategi yang baik dalam penggunaan teknologi pada aktivitas kerja.

Penelitian ini mencoba mengkombinasikan factor ekstrinsik dan intrinsik karyawan dalam menguji kepuasan kerja. Dalam penelitian ini masih sebatas menguji Sebagian kecil dari kedua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perlu penelitian yang lebih mendalam yang membahas hubungan kedua faktor tersebut, khususnya dalam hubungan faktor penggunaan teknologi. Kemudahan yang ditawarkan dalam teknologi dapat meningkatkan nilai Perusahaan. Penelitian selanjutnya lebih menekankan peran penggunaan teknologi dalam hubungannya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor *self motivation* dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PG Rajawali PG Redjoagung Madiun. Sedangkan faktor *use of technology* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini jika dikaitkan dengan karakteristik responden yakni lamanya bekerja maka dapat diketahui bahwa semua responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Berdasarkan informasi yang lebih mendalam, para responden telah memiliki loyalitas yang baik dalam hal ini karena kepuasan kerja telah terjadi dalam waktu yang lama. Motivasi dan efikasi diri karyawan PT PG Rajawali PG Redjoagung Madiun merupakan faktor intrinsik yang telah menjadi suatu hal yang harus dimiliki dengan baik. Kesadaran akan membangkitkan motivasi dan memunculkan efikasi diri yang baik menjadi sebuah keharusan bagi karyawan. Sedangkan penggunaan teknologi dalam system

operasional perusahaan disadari oleh karyawan PT PG Rajawali PG Redjoagung Madiun sebagai sebuah tuntutan dalam menghadapi persaingan. Kebijakan perusahaan dalam penerapan teknologi mendapatkan respon positif karyawan, sehingga kepuasan kerja muncul.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, M.R. (2018) 'The Use of Technology in English Language Learning: A Literature Review', (January).
- Bryan, V. and Vitello-Cicciu, J. (2022) 'Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance', *Journal of Professional Nursing*, 41(May), pp. 81–87. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>.
- Cansoy, R. (2018) 'The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review', *International Education Studies*, 12(1), p. 37. Available at: <https://doi.org/10.5539/ies.v12n1p37>.
- Darmita, I.B.G.A. and Dantes, G.R. (no date) 'The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT . Era Media Informasi The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT . Era Media Informasi'. Available at: <https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>.
- Fütterer, T. *et al.* (2023) 'I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective', *Teaching and Teacher Education*, 121. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>.
- Handayani, F. and Zeina Maya Sari, N. (2023) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan', 6(3), pp. 33–43. Available at: <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa>.
- Hasanah, F. (2019) 'Pengaruh Tingkat Religiusitas, Pengetahuan, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Preferensi Menabung Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang Pada Bank Syariah', *BALANCE Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), p. 485. Available at: <https://doi.org/10.32502/jab.v4i1.1815>.
- Lestari, U.P. and Kunci, K. (2020) 'Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', 3(2), pp. 529–536.
- Madiun, K. (1998) 'Tuti Hariyani: Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Minat Pemanfaatan Teknologi ...', pp. 75–84.
- Mea, J.I. (2020) 'Locus of Control ', 4(1), pp. 380–391.
- Pengembangan, P. *et al.* (2017) 'Jurnal ilmiah manajemen & bisnis', 18(1), pp. 9–15.
- Purnamarini, T.R. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran', *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1). Available at: <https://doi.org/10.24269/asset.v4i1.3734>.
- Robbins, S.P. (2001) 'Perilaku Organisasi: konsep, konrtoversi, aplikasi'.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T. and Devi, A.M. (2015) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), pp. 201–220.
- Satisfaction, J. and Balance, W.L. (2020) 'The impact of Information Technology on Job Related Factors lik e Health and The impact of Information Technology on Job Related Factors like Health and Safety , Job Satisfaction , Performance , Productivity and Business & Financial Affairs', (May). Available at: <https://doi.org/10.4172/2167-0234.1000171>.
- Sugianto Putri, C. (2016) 'Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cherie Melalui Minat Beli', *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 1(5), p. 594.
- Supriyadi (2016) 'the Effects of Self Efficacy and Interpersonal Relationship on Job Satisfaction of Garda Depan Pt. Aseli Dagadu Djokdja', 607(2), pp. 154–164.
- Terek, E., Vukonjanski, J. and Cvetkoska, V. (2018) 'The influence of information technology on job satisfaction and organizational commitment THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT', 2022(November). Available at: <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2018.v07n02a04>.