

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada PT Nusantara Surya Sakti Purworejo)**

Lelia Yeni Mutiara Putri
leliayenimutiara@gmail.com
Esti Margiyanti Utami
estiutami@umpwr.ac.id
Wijayanti
wijayanti@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Perusahaan atau instansi pada era globalisasi saat ini dituntut untuk bisa mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mampu bersaing. Salah satu ciri sumber daya manusia yang optimal adalah memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi, beberapa hal yang dapat mempengaruhi *self efficacy* dan kepuasan kerja.

Tujuan peneliti diantaranya, 1) menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, 2) menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, 3) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo yang berjumlah 110 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, *Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Suparyadi, 2015: 300). Sebuah perusahaan atau organisasi pasti dipenuhi dengan orang-orang yang mempunyai pemikiran kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Semua itu tidak terlepas dari perkembangan sumber daya manusia yang baik sebagai kunci dalam mencapai tujuan bersama

yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut (Syifa dan Maharani, 2022:500-501). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan, artinya setiap organisasi atau perusahaan hendaknya dikelola dengan baik supaya dapat meningkatkan efektivitas dan efisien dalam melaksanakan tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia memberikan penyediaan tenaga kerja yang bermutu mempertahankan kualitas dan menjalankan tugasnya dengan baik menjadi sebuah hal yang sangat penting. Karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan hendaknya mendapat perhatian yang penuh dari perusahaan terutama pegawai yang potensial.

Mengingat pentingnya karyawan dan tugas yang harus dijalankannya, maka sudah selayaknya perusahaan memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada karyawannya. Setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal. Kepuasan yang tinggi pada karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif pada pekerjaannya dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2015:49) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Menurut Wibowo (2019:141), kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat kinerja.

Mangkunegara (2017: 67), mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Selain itu, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2016:70).

Dalam proses melaksanakan tugasnya, kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *self efficacy* (Ivancevich, *et.al.*, 2006:97). Menurut Bandura (1998:3), *self efficacy* merupakan keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang diinginkan. Selain itu, menurut Luthans (2006:338) *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Dalam bekerja diperlukan keyakinan diri untuk meyakinkan diri kita dalam pekerjaan kita sehingga apa yang kita kerjakan akan terlihat dengan jelas maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas penelitian akan dilakukan pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha antara lain Dealer resmi motor Honda, bengkel resmi motor Honda, dan jasa pengiriman. Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo sejumlah 110 orang terdiri dari sales, kolektor, *supervisor marketing*, *marketing agen*, admin gudang. PT Nusantara Surya Sakti Purworejo menerapkan sistem pencapaian

target dalam penjualan motor secara tunai maupun secara kredit dengan pembiayaan *leasing*. Dalam mencapai target, dibutuhkan keyakinan dalam diri masing-masing karyawan bahwa mereka bisa menjual motor semaksimal mungkin. *Self Efficacy* pada karyawan Nusantara Surya Sakti masih rendah, hal ini terlihat dari karyawan yang sering mengeluh pekerjaannya sulit dan tidak sesuai target. Permasalahan lainnya adalah tingkat kesulitan yang dihadapkan pada tugas-tugas yang dikerjakan. Kinerja karyawan Nusantara Surya Sakti Purworejo belum optimal, terlihat dari karyawan yang kurang memahami konsumen hal ini melibatkan target yang sulit tercapai. Faktor lain yang terkait dengan kepuasan di PT Nusantara Surya Sakti yaitu karyawan merasa belum puas dalam hal menerima gaji, meskipun PT Nusantara Surya Sakti telah memberikan gaji yang UMR akan tetapi karyawan merasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji tersebut belum termasuk pengurangan gaji sebagai konsekuensi setiap tidak masuk kerja akan dipotong gaji sehari. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Nusantara Surya Sakti Purworejo”**.

A. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Nusantara Surya Sakti Purworejo?

B. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA TEORITIS

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Kasmir (2019:182) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2016:208-210) menyatakan indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan

6) Hubungan antar karyawan

b. Self Efficacy

Menurut Bandura (1998:3), *self efficacy* merupakan keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang diinginkan. Sejalan dengan Bandura, Robbins dan Judge (2015:139) mengatakan bahwa orang dengan *self efficacy* yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerah, sementara orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan Bandura (1998:42-43), membagi menjadi tiga dimensi antara lain :

- 1) Tingkat (*level*)
- 2) Kekuatan (*strength*)
- 3) Generalitas (*generality*)

c. Kepuasan Kerja

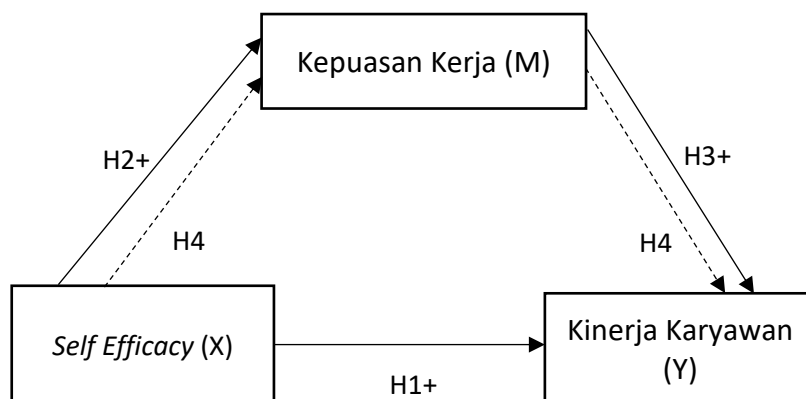
Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal- hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009:74).

Luthans (2006:243) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Luthans (2006:244) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

2. Kerangka Teoritis



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
- ▶ : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M)

C. HIPOTESIS

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015:139), *self efficacy* dapat menciptakan spiral yang positif yaitu orang dengan *self efficacy* rendah cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerah. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* tinggi akan lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja, yang mana jauh lagi akan meningkatkan efikasi. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi (Ivancevich, et.al., 2006:99).

Penelitian dilakukan oleh Kertiani (2022), Langi et al (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016:138) *self efficacy* adalah suatu perasaan yang timbul pada seseorang bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugasnya. Saragih (2011) mengatakan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja. Dimana kepuasan karyawan meningkat karena seseorang atau individu tersebut memiliki kompetensi dan kepercayaan diri yang tinggi. Sedangkan menurut Akomolafe dan Ogunmakin (2014), *self efficacy* adalah penentu penting dari kepuasan kerja karena individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu dalam melaksanakan sesuai kondisi dan jaringan interpersonal yang ada.

Penelitian dilakukan oleh Syifa dan Maharani (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H2 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka bekerja. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Jadi, dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Wibowo (2019:141) pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa perasaan yang positif mampu mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan,

serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi yang berdampak kinerja.

Penelitian dilakukan oleh Siamita et al (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016:138) *self efficacy* adalah suatu perasaan yang timbul pada diri seseorang bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugasnya. Robbins dan Judge (2017:139) juga berpendapat bahwa *self efficacy* dapat menciptakan spiral yang positif yaitu orang dengan *self efficacy* rendah cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerah. Sebaliknya orang dengan *self efficacy* tinggi akan lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja, yang mana jauh lagi akan meningkatkan *self efficacy*.

Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan sungguh-sungguh melakukan pekerjaannya dan memberikan hasil yang maksimal untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga akan cenderung berhasil. Orang yang merasa berhasil akan merasa puas dengan hasil kerjanya tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan semakin tingginya kepuasan maka akan menghasilkan semangat dalam bekerja sehingga dengan semangat yang tinggi akan berdampak pada hasil serta produktivitas yang tinggi.

Penelitian dilakukan oleh Yoman et al (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H4 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

D. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:208) antara lain:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan

6. Hubungan antar karyawan

b. Self Efficacy (X)

Self efficacy merupakan keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian (Bandura, 1998:3). Indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

1. Tingkat (*level*)
2. Kekuatan (*strength*)
3. Generalitas (*generality*)

c. Kepuasan Kerja (M)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006:244):

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

2. Alat Analisis Data

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) *Convergent Validity*

Convergent validity memiliki prinsip bahwa seharusnya pengukur- pengukur dari suatu konstruk berkorelasi tinggi. Uji validitas dalam SmartPLS 3.0 dengan melihat nilai *outer loading* > 0.7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) > 0.5. Dalam penelitian ini hasil dari uji *outer loading* masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7 yang berarti indikator penelitian sudah memenuhi *convergent validity*, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid dan nilai AVE masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *convergent validity* yang baik.

2) *Discriminant Validity*

Menurut Ghazali dan Latan (2015:74), metode *discriminant validity* merupakan uji validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.7 atau jika nilai pada variabel yang bersangkutan lebih besar dari variabel-variabel lainnya, maka memenuhi kriteria *cross loading* (Duryadi, 2021:82). Diketahui bahwa masing-

masing indikator pada variabel penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3) *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan indikator refleksif dapat digunakan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* atau *Dillon-Goldstein's* (Ghozali dan Latan, 2015:75). Nilai *Composite Reliability* untuk setiap konstruk harus > 0.7 (Ghozali dan Latan, 2015:75). Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* semua variabel penelitian memiliki nilai $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Model Struktural (*Inner Model*)

1) *R-Square*

Menurut Hair *et al.* (2011) dalam Ghozali dan Latan (2015:81) menyatakan bahwa apabila nilai *R-Square* di atas 0.75 maka memiliki pengaruh yang kuat, sedangkan 0.50 mempunyai pengaruh yang sedang, dan 0.25 memiliki pengaruh yang lemah. Dalam penelitian ini menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,765 yang berarti mempunyai pengaruh sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa 76% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *self efficacy* dan kepuasan kerja, sedangkan 24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0.717% hal tersebut menunjukkan pengaruh yang sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa 71% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *self efficacy*, sedangkan 29% dipengaruhi oleh variabel lain diluar *self efficacy*.

2) *Goodnes of Fit Model (GoF)*

Nilai GoF harus dicari manual. Jika nilainya lebih dari 0,4 maka nilai GoF dinyatakan kecil, jika nilainya lebih dari 0,25 maka nilai GoF dinyatakan medium, dan jika nilainya lebih dari 0,38 maka nilai GoF dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015:83). Nilai GoF pada penelitian ini adalah sebesar 0,766 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

3) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dapat dilihat dari t-statistik dan *p-value*. Jika t-statistik > 1.96 dan *p-value* < 0.05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika t-statistik < 1.96 dan *p-value* > 0.05 maka hipotesis ditolak (Ghozali dan Latan, 2015:81).

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. H1 : Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	<i>t statistik</i>	<i>P values</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X) ->Kinerja Karyawan (Y)	2.201	0.028	Diterima

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 2,201 ($>1,96$) dengan tingkat signifikan 0,028 ($p\text{-value} < 0,05$). Nilai positif dan signifikan pada hubungan *self efficacy* dengan kinerja artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Diterimanya hipotesis tersebut dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo yang mampu mengetahui *self efficacy* yang dimiliki dan memahami diri akan membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Tingkat *self efficacy* yang dimiliki karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, keyakinan dalam melakukan berbagai tugas sesuai dengan bidang kemampuannya secara efektif, dan keyakinan bahwa semua tugas dapat diselesaikan dengan baik. Kepercayaan diri dan keyakinan karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan akan membuatnya untuk memiliki tekad dan usaha yang tinggi dalam mengatasi hambatan yang terjadi.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Luthans (2006:341) yang menyatakan bahwa melalui beberapa proses baik langsung maupun tidak langsung, efikasi diri tinggi mempunyai hubungan yang kuat dan prediktif dengan kinerja tinggi. Diterimanya hipotesis pertama (H1) pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kertiani (2022), Langi, Tewal, dan Dotulong (2022) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	<i>t statistik</i>	<i>P values</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X) ->Kepuasan (M)	23.206	0.000	Diterima

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 23,206 ($>1,96$) dengan tingkat signifikan 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja, karena responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu melakukan berbagai tugas yang diberikan, dan tetap berupaya maksimal meskipun dalam bekerja dihadapkan dengan berbagai hambatan. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada responden yang bersangkutan. Diterimanya hipotesis kedua (H2) ini sesuai pendapat Saragih (2011) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja. Dimana kepuasan karyawan meningkat karena seseorang atau individu tersebut memiliki kompetensi dan kepercayaan diri yang tinggi. Menurut Akomolafe dan Ogunmakin (2014), *self efficacy* adalah penentu penting dari kepuasan kerja karena individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu dalam melaksanakan sesuai kondisi dan jaringan interpersonal yang ada.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syifa dan Maharini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	<i>t statistik</i>	<i>P values</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (M) ->Kinerja Karyawan (Y)	5.591	0.000	Diterima

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistik* 5,591 dan *p-value* 0,000, sehingga hipotesis ketiga (H3) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan akan sangat diuntungkan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa puas akan selalu termotivasi, bersikap positif, dan memiliki kreativitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja baik itu dalam pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya,

kesempatan promosi, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja terjalin dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Jadi, dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Diterimanya hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siamita et al (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4

Hasil Uji Mediasi

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	t statistik	p value	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X) -> Kepuasan Kerja Karyawan (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	5.370	0.000	Diterima

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4, diketahui *self efficacy* secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa kontrol dari variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi *self efficacy* dengan kinerja dalam bentuk *partial mediation*. Pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja diketahui dengan *t-statistik* 5,370 dan *p-value* 0,000.

Diterimanya hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Nusantara Surya Sakti Purworejo yang memiliki *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat menjembatani atau tetap meningkatkan hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ditemukan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoman et al (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

G. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Zanaf Publishing.

- Akomolafe, Moyosola Jude., dan Abel Olufemi Ogunmakin. 2014. Job Satisfaction Among Secondary School Teachers: Emotional Intelligence, Occupational Stress and Self Efficacy as Predictors. *Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing, Rome-Italy*. Vol, 4 ,No. 3 May 2014.
- Bandura, Albert. (1998). *Self Efficacy The Exercise of control*. Amerika: W.H. Freeman & Company.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris. Model Path Analysis Menggunakan SmartPLS*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan SmartPLS3.0. Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ivancevich, John M, Robert Konopske dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kertiani, N.M. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Kittchen). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol.2, No. 4. 1051-1060.
- Langi, C.M., Tewal, B., & Dotulong, L.O.H., (2022). Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder). *Jurnal EMBA*, Vol. 10, No. 1. 450-460.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat. .
- Saragih, Susanti. 2011. The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, ISSN : 2089-6271, Vol. 4, No. 3.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siamita, N. & Ismail, I. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan UD Indah Collection). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 3. 178- 183.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kharisma Putra Utama.
- Syifa. & Maharani. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yoman, Paulus Dakosta., Sarwoko, E. & Wilujeng, S. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 2.