

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat

Raudhatul Jannah¹, Tamitha Intassar Husen², Said Achmad Kabiru Rafiie³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, e-mail: jannahraudhatul808@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, e-mail: tamithahusen@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, e-mail: saidrafi@utu.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
17-12-2023

Direvisi:
29-12-2023

Diterima:
29-12-2023

Keywords

: Self Efficacy, Employee Performance, Job Satisfaction

ABSTRACT

This research is related to how the effect of self-efficacy on employee performance through job satisfaction as a mediating variable for employees of PT. New World Toyota Meulaboh. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy on employee performance, to determine the effect of self-efficacy on job satisfaction, to determine the effect of job satisfaction on employee performance and to determine job satisfaction mediating self-efficacy on employee performance. The basic method used in this study is a statistical method by processing quantitative data. For the purposes of this study, primary data was used which was obtained directly by giving questionnaires to the research sample, which totaled 83 employees at PT. New World Toyota Meulaboh. The data analysis method used is Path Analysis. The results of this study indicate that there is a positive effect of self-efficacy on employee performance with a significant value of 0.000, there is a positive effect of self-efficacy on job satisfaction with a significant value of 0.000 and there is a positive effect of job satisfaction on employee performance with a significant value of 0.000, but job satisfaction cannot mediate self-efficacy on employee performance, this is because the direct effect of self-efficacy on performance is greater than the indirect effect of self-efficacy on performance through job satisfaction ($0.5039 > 0.4179$).

ABSTRAK

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika dengan mengolah data kuantitatif. Untuk kepentingan penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada sampel penelitian yang berjumlah 83 orang karyawan di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000, terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,000 dan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000, namun kepuasan kerja tidak dapat memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ($0,5039 > 0,4179$).

Kata Kunci

: Self Efficacy, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Corresponding Author

: Raudhatul Jannah, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Jln. Alue Peunyareng Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat Meulaboh, Aceh, Indonesia, e-mail: jannahraudhatul808@gmail.com

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan, karena kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Toyota Dunia Barusa Meulaboh merupakan satu dealer Toyota yang melayani penjualan mobil baru di Kabupaten Aceh Barat. Dalam proses kegiatannya juga sama dengan perusahaan atau dealer lain yang memerlukan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen Toyota Dunia Barusa Meulaboh mempunyai kebijakan untuk selalu memperhatikan karyawan agar dapat bekerja dengan profesional dan berprestasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai Toyota Dunia Barusa Meulaboh tersebut. Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada pelanggan, tentu saja kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari cara kerja karyawan dalam melayani pelanggan dan dari bagaimana perusahaan tersebut memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dalam kesehariannya.

Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya (Sihombingm, et al., 2018). Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan, emosi tidak stabil. Ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan tidak menyukai kerja sama (Hidayat dan Setiawan, 2016).

Masalah yang sering terjadi pada Toyota Dunia Barusa Meulaboh adalah karyawan kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti menunda-nunda menyelesaikan tugasnya dalam bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan kesulitan meminta persetujuan yang sudah dijanjikan oleh atasan seperti perjanjian memberi servis gratis, sehingga para konsumen sering komplain kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang percaya diri meyakinkan konsumen, kurangnya rasa kepercayaan diri untuk bekerja lebih giat lagi, agar semua pekerjaan cepat terselesaikan dan dengan sistem kerja, dimana karyawan harus menyelesaikan target kerjanya dengan tepat waktu, jika target tidak dapat dicapai maka karyawan akan mendapatkan teguran dan sanksi bahkan dapat dikeluarkan dari perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang menerapkan *self efficacy* agar lebih memiliki kepercayaan atau keyakinan diri yang tinggi sehingga karyawan akan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan. *Self efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima.

Hasil penelitian Masruroh dan Prayekti (2021), menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan, *self efficacy* memiliki efek positif pada kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, dan kemandirian diri memiliki efek positif pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi di Toyota Dunia Barusa Meulaboh, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh

self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) *self efficacy* pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (4) kepuasan kerja memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Self efficacy

Menurut Salangka & Dotulung (2017), *self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Namun Satria (2022) berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik, salah satu proses *self efficacy* adalah motivasi.

Sedangkan Avey, et al., (2017), berpendapat apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Kusniawati & Kader (2020), yang menyatakan bahwa *self efficacy* adalah evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif. *Self efficacy* diukur sesuai dengan ekspektasi seseorang atas dirinya jika ia dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan (Kartika, et al., 2018).

Dimensi *self-efficacy*

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self-efficacy* tersebut didapat melalui social model yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau bahkan berbeda dengan model.

3. Informasi

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh Seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya, seseorang cenderung

mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. *Self efficacy* yang tinggi ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi (Kartika, et al., 2018).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014) menyebutkan jika kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2014), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Menurut Mangkunegara (2014), faktor-faktor kinerja karyawan dapat diukur dengan:

1. Kuantitas
Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah tugas yang diberikan dan hasil dari tugas itu sendiri.
2. Kualitas
Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu
Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output dan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas
Dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran
Tingkat kehadiran karyawan menentukan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja

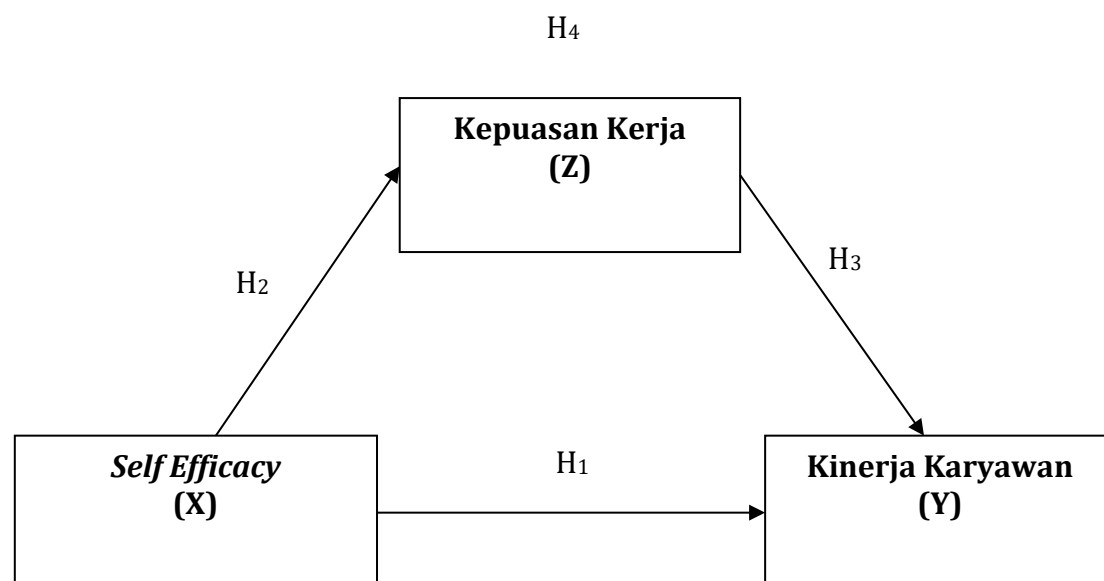
Menurut Salangka & Dotulung (2017) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Efendi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Upah**
Upah diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti honor, premi, bonus, atau tunjangan keuangan lainnya. Jika upah yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan karyawan, maka upah dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.
2. **Perlakuan Atasan**
Setiap karyawan tentunya ingin diperlakukan secara adil. Untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, perlu diadakan komunikasi yang terbuka antar keduanya.
3. **Kondisi Lingkungan Kerja**
Setiap karyawan akan mudah dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan bila merasa bahwa lingkungan kerjanya tenang, bersih, dan menyenangkan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.
4. **Promosi**
Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai. Dalam era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi.
5. **Rekan Kerja**
Kebanyakan karyawan juga membutuhkan interaksi sosial dalam bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga dapat tercapai bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan rekan kerjanya akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Kerangka Pemikiran

Dari tinjauan pustaka di atas dapat dibuat kerangka pemikiran penelitian sabagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat.
- H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat.
- H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat.
- H₄ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menekankan data-data angka yang diolah dengan metode statistika, sehingga akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pernyataan yang diajukan.

Berdasarkan tujuan, penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang menguji suatu hubungan atau keterkaitan antar variabel dengan pengujian hipotesis. Menurut Supriyanto & Machfudz (2014), penelitian *explanatory* adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesis. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel adalah memakai total sampling. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka yang menjadi sampelnya adalah dengan menggunakan total sampling, yang artinya seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 83 orang dijadikan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data primer diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian langsung kepada karyawan di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Analisis validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan metode *pearson correlation coefficient*. Syarat kuesioner dikatakan valid adalah nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai jawaban responden atas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dijawab secara konsisten, karena masing-masing pertanyaan atau pernyataan hendak mengukur hal yang sama (Ghozali, 2018). Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji F, uji t, uji koefisien determinasi dan analisis Jalur (*path Analysis*). Menurut Sugiyono (2017) *path Analysis* merupakan pengembangan dari analisis regresi linier, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab akibat.

Apabila jalur sudah signifikan maka selanjutnya dilakukan perhitungan adanya pengaruh langsung atau tidak. Berikut ini proses penghitungan jalur tersebut :

1. Perhitungan pengaruh langsung (*direct effect*)
 - a. Pengaruh variabel *self efficacy* (X) terhadap kinerja karyawan (Y):
 $DEXY = X \rightarrow Y$
 - b. Pengaruh variabel *self efficacy* (X) terhadap kepuasan kerja (Z):
 $DEXZ = X \rightarrow Z$
 - c. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan(Y):
 $DEZY = Z \rightarrow Y$
2. Penghitungan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
Pengaruh variabel *self efficacy* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) : $IEXYZ = X \rightarrow Y \rightarrow Z$.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Karakteristik responden diperoleh berdasarkan jawaban responden di dalam kuesioner yang dibagikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	74	89,2%
Perempuan	9	10,8%
Usia		
< 25 Tahun	8	9,6%
25 – 30 tahun	33	39,8%
> 30 tahun	42	50,6%

Pendidikan		
SMP	4	4,8%
SMA	33	39,8%
Sarjana	46	55,4%
Lama Bekerja		
< 3 Tahun	15	18,1%
3 – 5 Tahun	39	47,0%
> 5 Tahun	29	34,9%

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan pada PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 89,2%. Sebagian besar karyawan berusia lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 50,6%. Pendidikan karyawan sebagian besarnya adalah sarjana, yaitu sebanyak 55,4% dan lama bekerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh hampir rata-rata 3 – 5 tahun, yaitu sebanyak 47,0%.

Uji Validasi

Tabel 2. Distribusi Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	Uji Validasi		
		Rhitung	Rtabel	Status
Self Efficacy (X)	1.	0,750	0.2159	Valid
	2.	0,478	0.2159	Valid
	3.	0,638	0.2159	Valid
	4.	0,548	0.2159	Valid
	5.	0,483	0.2159	Valid
	6.	0,538	0.2159	Valid
	7.	0,676	0.2159	Valid
	8.	0,647	0.2159	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1.	0,493	0.2159	Valid
	2.	0,529	0.2159	Valid
	3.	0,438	0.2159	Valid
	4.	0,579	0.2159	Valid
	5.	0,687	0.2159	Valid
	6.	0,675	0.2159	Valid
	7.	0,691	0.2159	Valid
	8.	0,454	0.2159	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	1.	0,481	0.2159	Valid
	2.	0,434	0.2159	Valid
	3.	0,646	0.2159	Valid
	4.	0,633	0.2159	Valid
	5.	0,612	0.2159	Valid
	6.	0,501	0.2159	Valid
	7.	0,676	0.2159	Valid
	8.	0,686	0.2159	Valid

Sumber: Out put Data SPSS Tahun 2023

Hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas item–total statistik terhadap 83 responden sebagaimana tertera pada tabel berikut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel-variabel independen, mediasi serta variabel dependennya mempunyai nilai korelasi r lebih besar dari 0,2159. Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Distribusi Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Self Efficacy</i> (X)	8	0,662	<i>Reliabel</i>
2.	Kinerja Karyawan (Y)	8	0,667	<i>Reliabel</i>
3.	Kepuasan Kerja (Z)	8	0,723	<i>Reliabel</i>

Sumber: Out put Data SPSS Tahun 2023

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk variabel *self efficacy* (X) diperoleh nilai alpha sebesar 0,662, kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,667, dan variabel kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai alpha sebesar 0,723. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan kehandalan yang memenuhi kriteria *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari 0,60.

Uji Hopotesis

Pengujian hipotesis pertama yaitu tentang diduga adanya pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh dilakukan dengan analisis regresi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

1. *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Hipotesis 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,743	,158

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Out put Data SPSS Tahun 2023

Nilai *R-square* untuk hipotesis 1 (*self efficacy* terhadap kinerja karyawan) adalah 0,746. Hal ini berarti 74,6% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* (X), sedangkan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk nilai e_1 dapat dihitung dengan melihat nilai pada tabel di atas yaitu:

$$e_1 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,746} = \sqrt{0,254} = 0,5039$$

2. *Self Efficacy* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Hipotesis 2**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,375	,368	,659

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Out put Data SPSS Tahun 2023

Nilai *R-square* untuk hipotesis 2 (*self efficacy* terhadap kepuasan kerja) adalah 0,375. Hal ini berarti 37,5% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* (X), sedangkan sisanya 62,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, untuk nilai e_2 dapat dihitung dengan melihat nilai pada tabel di atas yaitu:

$$e_2 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,375} = \sqrt{0,625} = 0,7905$$

3. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Hipotesis 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,312	,303	,041

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Out put Data SPSS Tahun 2023

Nilai *R-square* untuk hipotesis 3 (kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan) adalah 0,312. Hal ini berarti 31,2% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (Z), sedangkan sisanya 68,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, untuk nilai e_3 dapat dihitung dengan melihat nilai pada tabel di atas yaitu:

$$e_3 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,312} = \sqrt{0,688} = 0,8294$$

4. *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Hipotesis 3**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,748	,148

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Out put Data SPSS Tahun 2023

Nilai *R-square* untuk hipotesis 4 (*self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) adalah 0,754. Hal ini berarti 75,4% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* (X) dan kepuasan kerja (Z), terhadap sedangkan sisanya 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, untuk nilai e_4 dapat dihitung dengan melihat nilai pada tabel di atas yaitu:

$$e_4 = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,754} = \sqrt{0,246} = 0,5019$$

Hasil uji t (parsial) dari hipotesis, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

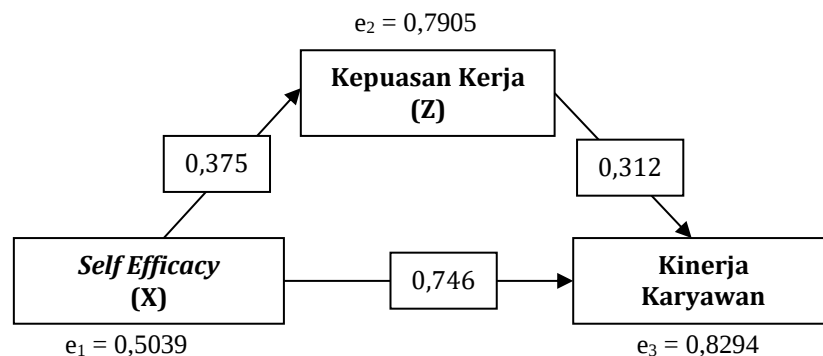
No.	Hipotesis	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan
1.	DEXY = X → Y	15,437	1.9896	0,000	Hipotesis di terima
2.	DEXZ = X → Z	6,975	1.9896	0,000	Hipotesis di terima
3.	DEZY = Z → Y	4,672	1.9896	0,000	Hipotesis di terima
4.	IEXYZ = X → Y → Z	1. 13,266 2. 2,561	1.9896	1. 0,000 2. 0,002	Hipotesis di terima

Sumber: Out put Data SPSS Tahun 2023

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- Hasil menunjukkan $t_{hitung} (15,437) > t_{tabel} (1,9896)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka secara parsial *self efficacy* berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan.
- Hasil menunjukkan $t_{hitung} (6,975) > t_{tabel} (1,9896)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka secara parsial *self efficacy* berpengaruh signifikan langsung terhadap kepuasan kerja.
- Hasil menunjukkan $t_{hitung} (4,672) > t_{tabel} (1,9896)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan.
- Hasil menunjukkan *self efficacy* memiliki nilai $t_{hitung} (13,266) > t_{tabel} (1,9896)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dan kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} (2,561) > t_{tabel} (1,9896)$ dan signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ maka secara parsial *self efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa uji analisis jalur dalam penelitian ini memiliki hasil pengaruh secara langsung dan secara tidak langsung.



Gambar 2
Model Analisis Jalur

Perhitungan Jalur

1. Perhitungan pengaruh langsung (*direct effect*)
 - a. Pengaruh variabel *self efficacy* (X) terhadap kinerja karyawan (Y):
 $DEXY = X \rightarrow Y = 0,5039$
 - b. Pengaruh variabel *self efficacy* (X) terhadap kepuasan kerja (Z):
 $DEXZ = X \rightarrow Z = 0,7905$
 - c. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan(Y):
 $DEZY = Z \rightarrow Y = 0,8294$
2. Penghitungan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
 Pengaruh variabel *self efficacy* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) : $IEXYZ = X \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,5039 \times 0,8294) = 0,4179$

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Variabel *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja pada karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh “terbukti”.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kertiani (2022), Masruroh & Prayekti (2021) dan Yoman, et al (2019), yang menunjukkan *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dilihat dari pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain dan keadaan fisiologis. Semakin baik pengalaman akan kesuksesan dan pengalaman individu lainnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin baik keadaan fisiologis karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan menganggap peran pemimpin yang bertanggung jawab dan memiliki hubungan harmonis dengan bawahannya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang baik membuat karyawan yakin dan tidak mengeluh, merasa nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan.

B. Pengaruh Variabel *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh “terbukti”.

Hasil tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono, et al (2023), Masruroh & Prayekti (2021) dan Kusumo & Widjaja (2018), yang menunjukkan *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. *Self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan oleh sebab itu *self efficacy* yang tinggi pada karyawan akan membuat lebih percaya diri dan dapat membantu memecahkan masalah Akibatnya, mereka mungkin lebih cenderung untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang dapat menyebabkan rasa yang lebih besar pada prestasi dan, dengan demikian dapat meningkatkan kepuasan yang lebih besar dengan pekerjaan mereka.

Self efficacy mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. *Self Efficacy* atau kepercayaan diri adalah sebuah dorongan rasa

yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu yang nantinya akan membentuk sebuah *satisfaction* dalam diri karena adanya kepercayaan terhadap diri sendiri sebelumnya untuk melakukan sesuatu. Adanya kepercayaan diri yang tinggi akan semakin meningkatkan rasa *satisfaction* atas sesuatu yang telah diraih atau dilakukan oleh seorang karyawan.

Karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya karena adanya keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang Ia dapatkan, seseorang yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi, maka rasa kepuasan kerja akan tinggi pula.

C. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis terdapat pengaruh langsung dari kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh “terbukti”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kertiani (2022), Kusumo & Widjaja (2018), dan Kartika, et al., (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh untuk memperhatikan kedua faktor tersebut.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut yang memicu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan tercipta kinerja yang semakin baik dan menjadi lebih mampu bersaing dengan yang lain. Apabila karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh merasa puas dengan pekerjaannya maka akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih maksimal.

D. Pengaruh Variabel *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi tanpa perlu puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji analisis jalur yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh secara langsung dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh secara tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0,5039 > 0,4179$. Sehingga hipotesis ke empat yang berbunyi terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak terbukti. Dapat diartikan bahwa pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoman, et al (2019), Galyo et al (2017), kemudian penelitian selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Halper, Vancouver (2016) di konfirmasi bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kerja karyawan, Peneliti menyediakan sebagian dukungan untuk sumber *self efficacy* yang diusulkan oleh teori sosial-kognitif Bandura dengan persuasi verbal tetapi bukan pengalaman perwakilan yang memperbaiki *self efficacy*.

Self efficacy mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh. Keterlibatan organisasi dengan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu penanganan *self efficacy* yang baik sehingga dapat meminimalisir kemungkinan kerja yang tidak maksimal ataupun kinerja yang buruk.

Adanya *self efficacy* mampu mendukung karyawan untuk puas terhadap atasan, puas terhadap pekerjaan, puas terhadap rekan kerja dan puas terhadap pendapatan, dimana karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih baik, hal ini dikarenakan karyawan tersebut sudah memiliki rasa puas terhadap atasan, puas terhadap pekerjaan, puas terhadap rekan kerja dan puas terhadap pendapatan.

Adanya kepuasan berupa kepuasan karyawan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi jabatan dan kepuasan terhadap pendapatan. Belum mampu meningkatkan pengaruh tidak langsung *self efficacy* karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan kepuasan kerja karyawan yang cukup agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan keyakinan diri yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan dan peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dilihat dari kepuasan karyawan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi jabatan dan kepuasan terhadap pendapatan. Semakin baik kepuasan terhadap atasan, rekan kerja, pekerjaan, kenaikan jabatan, dan kepuasan terhadap gaji maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan *self efficacy*, semakin baik pula penerapan kepuasan kerja sehingga apabila semakin tinggi *self efficacy* yang dipersepsikan karyawan akan merasa puas terhadap atasan, puas terhadap rekan kerja, puas terhadap pekerjaan, puas terhadap peluang promosi jabatan dan puas terhadap pendapatan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun *self efficacy* memiliki pengaruh langsung yang lebih tinggi terhadap peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, pengolahan data dan analisis data yang telah penulis lakukan, berikut kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan $t_{hitung} (15,437) > \text{dari } t_{tabel} (1.9896)$ dengan nilai signifikan 0,000, sehingga disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan $t_{hitung} (6,975) > \text{dari } t_{tabel} (1.9896)$ dengan nilai signifikan 0,000, sehingga disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan $t_{hitung} (4,672) > \text{dari } t_{tabel} (1.9896)$ dengan nilai signifikan 0,000, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa hipotesis keempat tidak dapat diterima, hal ini dikarenakan pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ($0,5039 > 0,4179$).

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh

Kepada pihak PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh agar tetap memberikan kepuasan kerja yang maksimal terhadap karyawannya karena melalui kepuasan kerja, karyawan akan menumbuhkan *self efficacy* yang tinggi karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih baik daripada karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, hal ini karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tersebut akan lebih merasa yakin dengan kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan rentang waktu yang lebih lama dan mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel- variabel baru supaya bisa mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. 2017. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Efendi, R. 2015. Self efficacy: Studi indigenus pada guru bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2).
- Galyon et al. 2017. The relationship of academic self-efficacy to class participation and exam performance, *Social Psychology of Education* vol 15.pp. 158-167.
- Halper Leah & Vancouver Jeffrey B. 2016. Self-efficacy's influence on persistence on a physical task: Moderating effect of performance feedback ambiguity, *Journal of Psychology of Sport and Exercise* vol 22, pp. 170-177.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. 2016. Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume VIII No.*
- Kartika, J. A. Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. 2018. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Kertiani, N. M. 2022. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1051-1060.
- Kusniawati, A., & Kader, M. A. 2021. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53-62.
- Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. 2018. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Mangkunegara, A.A.A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. 2021. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(04), 565-571.
- Prasetyono, A., & Indriasih, D. 2023. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal of Information System & Business Management (ISBM)*, 1(1), 19-33.
- Salangka, R., & Dotulung, L. 2017. Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Ktea Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EZWBA*, 3, 562-567.
- Satria, M. Y. 2022. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(03), 727-740.
- Sihombing, E. P., Sendow, G., & Uhing, Y. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Simamora. 2014. *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PSKK, Universitas Gajah Mada.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan ketujuh. Bandung: Alfabeta

- Supriyanto & Machfudz. 2014. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. 2019. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(2).