



**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN TEGAL**

***THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT THE
PUBLIC WORK OFFICE OF TEGAL DISTRICT***

M Adrikni Syifa¹, Vivin Maharani²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

¹sadrikni@gmail.com, ²vivien. maharani@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja, serta untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian ini adalah explanatory research. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal atau lebih dikenal dengan DPU Kabupaten Tegal. Populasi seluruh karyawan adalah 138 orang dan jumlah sampel sebanyak 103 karyawan. Penelitian ini juga menggunakan model analisis jalur dimana terdapat variabel mediasi yang mempengaruhi variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja apabila dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal.

Kata Kunci: Self Efficacy; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Self Efficacy on Performance and Job Satisfaction, as well as to test and analyze the Effect of Self Efficacy on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. This research uses quantitative research methods, this type of research is explanatory research. This research was conducted at the Tegal Regency Public Works Department or better known as the Tegal Regency DPU. The population of all employees is 138 people and the number of samples is 103 employees. This study also uses a path analysis model where there is a mediating variable that affects the independent variable and the dependent variable. The results showed that: (1) Self-efficacy had a positive and significant effect on performance, (2) Self-efficacy had a positive and significant effect on job satisfaction, (3) Job satisfaction had a positive and significant effect on performance, (4) Self-efficacy had a positive and significant effect on job satisfaction. significant effect on performance if mediated by job satisfaction at the Tegal Regency Public Works Service.

Keywords: Self Efficacy; Employee Performance; Job Satisfaction

Detail Artikel:

Diterima: 16 Agustus 2022

Disetujui: 23 Oktober 2022

PENDAHULUAN

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. Sumber daya manusia pada perusahaan dikatakan baik jika orang-orang yang ada didalamnya mampu memberikan suatu sumbangan berupa pemikiran yang matang dan pekerjaan yang dilakukan sesuai aspek kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi tolak ukur dalam proses kemajuan efektivitas kinerja di dalam perusahaan. Oleh karena itu, sangatlah penting menerapkan sumber daya manusia yang dibekali dengan kemampuan maupun keahlian seseorang sesuai dengan bidang pada pekerjaan yang diemban. Jika semua itu sudah diterapkan pada perusahaan, maka akan memperoleh hasil pekerjaan yang optimal (Kasmir, 2016). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kelancaran menjalankan program kerja di sebuah instansi pemerintahan. Dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten serta ahli dalam bidangnya agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan berjalan lancar. Untuk mengoptimalkan kinerja yang baik, Dinas Pekerjaan Umum perlu mengevaluasi masalah yang timbul sekecil apapun agar tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal, Jawa Tengah merupakan instansi pemerintah yang bertugas sebagai penyelenggara urusan pemerintah pada bidang pekerjaan umum dengan meningkatkan pembangunan infrastruktur wilayah, seperti perbaikan jalan dan jembatan, sumber daya air, jasa konstruksi, dan juga penataan pada bangunan atau perumahan serta lingkungan dan tata ruang wilayah. Namun pada beberapa daerah khususnya pedesaan wilayah Kabupaten Tegal, masih ditemui jalan dan jembatan rusak yang masih belum teratasi perbaikan sepenuhnya. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan, permasalahan ini disebabkan karena masih belum sempurnanya kinerja. Beberapa faktor yang menjadi penyebab belum sempurnanya kinerja karyawan adalah masih kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja dan telatnya progres dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga perlu dipikirkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena kinerja merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Setiap perusahaan seyogyanya berusaha membuat pekerjaannya nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan. Menurut Ndraha (2012) kinerja adalah suatu sikap atau mental yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja semakin baik di setiap harinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pada perusahaan akan lebih baik jika selalu dikembangkan untuk jangka panjang dalam proses kegiatan bekerja. Karena kinerja yang baik akan selalu menghasilkan tujuan perusahaan lebih maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memenuhi kebutuhan

para karyawannya untuk mewujudkan suatu kinerja individu yang baik dan efektif. Adanya teknologi yang memadai maupun modal dan bahan baku yang melimpah pada perusahaan akan kurang berarti, apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya memiliki kualitas rendah serta tidak mampu dikelola dengan baik secara profesional. Hal tersebut akan dihindari pada perusahaan karena akan berakibat turunnya kinerja perusahaan sehingga akan sulit dalam mencapai tujuan-tujuannya (Utomo, 2013).

Terciptanya kinerja yang memiliki tingkatan kualitas tinggi tidak terlepas dari peran atasan atau pimpinan yang selalu memperhatikan kondisi karyawannya. Contohnya dengan selalu memperhatikan *self efficacy* atau keyakinan diri yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bandura dalam Hadiyatno (2016), mendefinisikan *self efficacy* sebagai sikap kepribadian seseorang yang didasari motivasi individu yang tinggi dan keyakinan seseorang dalam mengatur waktu yang baik dalam bekerja,. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berkeyakinan dalam mencapai tujuan pada perusahaan. Mereka akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh disertai rasa komitmen yang tinggi. Jika terjadi suatu kegagalan dalam pekerjaannya, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencoba bangkit dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sebaliknya, apabila seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah mereka akan ragu atas kemampuannya dan merasa terbebani dalam menghadapi suatu masalah atau rintangan pada pekerjaannya. Jika itu terjadi, maka mereka akan sulit dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan (Kristiyani, 2016). Penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja telah dilakukan oleh Mukrodi (2018); Rahmi (2020) yang menunjukkan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun, penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti *et al.*, (2021) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan dan kontradiksi hasil penelitian, maka penelitian ini mengkaji “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal”.

Kajian Pustaka

Self Efficacy

Menurut Bandura dalam Hardianto (2014), *self efficacy* merupakan penilaian kemampuan pada diri sendiri untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dengan mempunyai keyakinan yang matang dalam situasi baik maupun buruk di dalam perusahaan. Dengan

semangat dan motivasi yang tertanam, memungkinkan tindakan dalam bekerja menjadi lebih berkualitas dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik pada diri sendiri. Tindakan yang dilakukan juga dipertimbangkan secara matang sesuai dengan kemampuan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, *self efficacy* menentukan bagaimana seseorang berpikir secara matang, memotivasi dirinya sendiri, dan berperilaku sesuai yang diharapkan.

Kinerja

Menurut Sinembala (2012) mengemukakan bahwa kinerja merupakan sesuatu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya untuk kebutuhan dalam perusahaan. Sebuah pencapaian dalam bekerja, didasari atas keinginan dalam bekerja yang matang dari seorang individu. Oleh karena itu, perlunya motivasi dan semangat yang baik untuk menghasilkan tujuan tertentu.

Kepuasan Kerja

Harahap (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan rasa cinta dan menyenangkan di dalam dirinya. Jika seseorang sudah menerapkan rasa yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, maka seseorang tersebut sudah berhasil membuat rasa puas pada pekerjaan yang diembannya.

Pengembangan Hipotesis

Dewi et al., (2018), penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Kurniawan et al., (2019), penelitian ini berjudul “*The Relationship Between Caring Preceptor, Self Efficacy, Job Satisfaction, and New Nurse Performance*”. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja. Adapun pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat baru.

Chan (2020), penelitian ini berjudul “*Transformational Leadership, Self-Efficacy and Performance of Volunteers in Non-Formal Voluntary Service Education*”. Adapun hasil yang menunjukkan efikasi diri sepenuhnya memediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja in-role maupun extra-role. Hassan & Ibourk (2021), penelitian ini berjudul “*Burnout, Self Efficacy and Job Satisfaction Among Primary School Teachers in Morocco*”. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* guru dengan

kepuasan kerja guru. Adapun kelelahan kerja guru berkolerasi negatif antara *self efficacy* dan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Maroko.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif juga diartikan sebagai metode penelitian yang didasari atas *filsafat positivisme* yang digunakan dalam populasi dan sampel yang diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal, atau lebih dikenal dengan nama DPU Kab.Tegal. Tempat ini beralamat di Jl. Cut Nyak Dien No. 13 Slawi. peneliti mengambil populasi seluruh karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal yang berjumlah 138 orang.

Oleh karena itu, peneliti hanya mengambil sampel 5% dari jumlah populasi sebanyak 103 karyawan. Penelitian menggunakan *metode Probability Sampling* yang merupakan teknik dalam pengambilan sampel dengan pemberian kesempatan yang sama kepada seluruh populasi untuk menjadi suatu sampel (Supriyanto & Ekowati, 2019). Dalam penelitian ini juga menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) yang dimana terdapat variabel mediasi yang mempengaruhi antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Karena penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel *independent* atau bebas (*self efficacy*), variabel mediasi (kepuasan kerja), dan variabel *dependent* atau terikat yakni kinerja karyawan.

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari tiga macam variabel, yaitu variabel bebas (X), variabel terikat (Y), dan variabel mediasi atau *intervening* (Z). Penjelasannya sebagai berikut (Supriyanto & Maharani, 2013):

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Self Efficacy</i> (X)	Tingkat (<i>Level</i>)	1. Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas yang sulit. 2. Jika terdapat situasi yang sulit mampu menghadapinya dengan tenang. 3. Mampu melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dengan baik dan efektif.	Bandura dalam Ghufron (2014)

		<p>Kekuatan (<i>Strength</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> Memiliki keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan atau tugas yang dihadapi. Mempunyai rasa optimis untuk dapat mengatasi berbagai tantangan yang terjadi. Memperkuat komitmen pada diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan. 	
		<p>Generalisasi (<i>Generality</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> Mempunyai keyakinan yang kuat sehingga timbul motivasi untuk bertindak. Menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak lebih baik. Mampu menilai kemampuan pada diri sendiri. 	
2.	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kualitas</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas pekerjaan yang saya miliki sudah baik. Kemampuan yang saya miliki mampu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. 	Robbins dalam Harahap (2020)
		<p>Kuantitas</p> <ol style="list-style-type: none"> Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan. 	
		<p>Ketepatan Waktu</p> <ol style="list-style-type: none"> Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam kondisi apapun. Datang untuk bekerja dengan tepat waktu. 	
		<p>Efektivitas</p> <ol style="list-style-type: none"> Saya menggunakan fasilitas dengan baik dan efektif. Saya mampu menjaga dan merawat fasilitas yang diberikan. 	

		Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara individu. 2. Saya bekerja sesuai dengan gambaran pekerjaan. 	
		Komitmen Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan. 2. Merasa tidak etis jika keluar dari perusahaan tanpa izin. 	
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Kesempatan Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya senang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi apabila bekerja dengan baik. 2. Saya merasa puas dengan tingkat kemajuan karir. 	Luthans dalam Jufrizen (2021)
		Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menerima dukungan dari karyawan lain. 2. Saya merasa senang jika karyawan lain memberi masukan. 	
		Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu berkomunikasi secara baik dengan karyawan lain. 2. Saya mampu bekerja secara tim. 	
		Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menikmati pekerjaan yang telah diberikan. 2. Pekerjaan yang saya terima mampu mengembangkan skill individu. 	

Uji Instrumen

Uji Validitas

Supriyanto & Maharani (2013) menyatakan bahwa validitas adalah suatu instrumen yang dibatasi sebagai tingkat kemampuan untuk mengidentifikasi sesuatu yang menjadi tujuan pokok dalam pengukuran yang dilakukan dengan sarana penelitian tersebut. Instrumen dianggap reliabel apabila digunakan berulang kali dalam mengukur objek yang sama akan menghasilkan suatu data yang sama pula. Instrumen juga dinyatakan valid apabila dapat mengukur tentang apa yang diukur dan menyatakan koefisien korelasi $\geq 0,3$.

Uji Reabilitas

Supriyanto & Ekowati (2019), uji ini menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk menjadi alat yang digunakan dalam pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah dikatakan baik serta dapat memperlihatkan kesamaan hasil. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha (α) $\geq 60\%$ atau 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Homokedastisitas

Uji ini digunakan ketika penelitian yang dilakukan memiliki gejala dalam regresi namun menunjukkan variasi residual yang sama. Untuk melihat adanya gejala tersebut, menggunakan *metode Spearman Rank Correlation*. Oleh karena itu, uji t akan memperlihatkan $t_{sig} \geq \alpha$ dan hal tersebut dinyatakan terpenuhi (Supriyanto & Maharani, 2013).

Uji Normalitas

Uji ini digunakan dengan maksud tujuan untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya residual pada model regresi yang diteliti. Metode yang digunakan pada uji normalitas yaitu uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika penyebaran pada nilai residual memiliki nilai setara dengan nol, maka dikatakan terdistribusi normal. Namun sebaliknya jika hasilnya bertolak belakang, maka dikatakan terdistribusi tidak normal (Supriyanto & Maharani, 2013).

Uji Linieritas

Uji ini diperlukan dalam mengetahui apakah model yang ditentukan linier atau tidak. Metode yang digunakan pada uji linieritas yaitu *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel bebas yang diteliti memiliki hubungan linier dengan variabel terikat (Supriyanto & Maharani, 2013).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Adapun koefisiensi jalur (*path*) merupakan koefisiensi *regresi standart*, dimana dalam menghitungnya berasal dari basis data yang sudah diset ke dalam angka yang baku (Z-score). Pengertian tersebut dikemukakan oleh Riduwan dalam Supriyanto & Maharani (2013).

Uji Hipotesis

Uji t (Pengaruh Langsung)

Uji t juga dikenal dengan uji parsial, yaitu dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan

dengan membandingkan t tabel dengan t hitung (hasil SPSS) atau dapat juga dilakukan dengan melihat hasil pada kolom signifikansi. Untuk menguji hipotesis digunakan uji t maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: pertama, apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Kedua dapat dilihat melalui nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan (Ghozali, 2013).

Uji Sobel (Uji Mediasi)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan adanya pengaruh tidak langsung atau tidaknya dalam memediasi variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji sobel dilakukan dalam perhitungan nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN HIPOTESIS

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keahlian sesuatu instrumen. Dikatakan valid ketika nilai koefisien korelasi (r) $>$ 0,30.

Tabel 2 Uji Validitas

VARIABEL	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	Sig.	KETERANGAN
<i>Self Efficacy</i> (X)	X.1	0,746	0,000	Valid
	X.2	0,704	0,000	Valid
	X.3	0,662	0,000	Valid
	X.4	0,702	0,000	Valid
	X.5	0,740	0,000	Valid
	X.6	0,667	0,000	Valid
	X.7	0,779	0,000	Valid
	X.8	0,716	0,000	Valid
	X.9	0,468	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,556	0,000	Valid
	Y.2	0,691	0,000	Valid
	Y.3	0,541	0,000	Valid
	Y.4	0,668	0,000	Valid
	Y.5	0,733	0,000	Valid
	Y.6	0,579	0,000	Valid
	Y.7	0,716	0,000	Valid
	Y.8	0,823	0,000	Valid
	Y.9	0,792	0,000	Valid

	Y.10	0,692	0,000	Valid
	Y.11	0,770	0,000	Valid
	Y.12	0,688	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,633	0,000	Valid
	Z.2	0,724	0,000	Valid
	Z.3	0,761	0,000	Valid
	Z.4	0,608	0,000	Valid
	Z.5	0,709	0,000	Valid
	Z.6	0,599	0,000	Valid
	Z.7	0,684	0,000	Valid
	Z.8	0,731	0,000	Valid

Dari hasil tabel 2 menunjukkan hasil penelitian ini valid, karena nilai koefisien korelasi (r) > 0,300. Dan suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha (α) \geq 60 % atau 0,6.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Nilai	Keterangan
X	0,870	0,60	Reliabel
Y	0,777	0,60	Reliabel
Z	0,859	0,60	Reliabel

Dari tabel 3 diatas nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini \geq 0,60 sehingga hasil penelitian reliabel.

Uji Homokedastisitas

Tabel 4. Uji Homokedastisitas

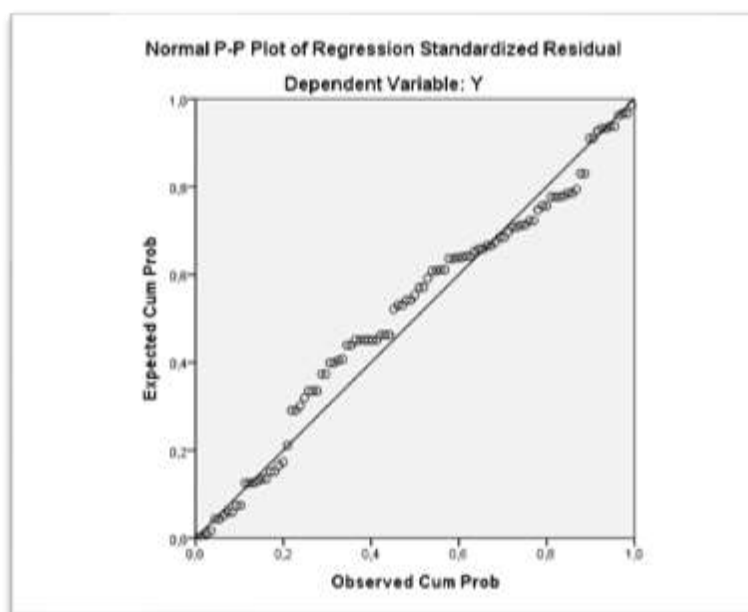
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,022	1,570		,014	,989
	X	-,071	,049	-,183	-1,457	,148
	Z	,133	,053	,014	2,503	,315

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil tabel 4 bahwa uji homokedastisitas pada variabel X (*Self Efficacy*) dan Z (Kepuasan Kerja) signifikannya $> 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Maka disimpulkan bahwa bersifat homokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas dilakukan dengan melihat distribusi nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* (K-S)



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari gambar 1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas berdistribusi normal. Karena data yang menyebar mengikuti garis diagonal dan disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data tersebut normal.

Uji Linieritas

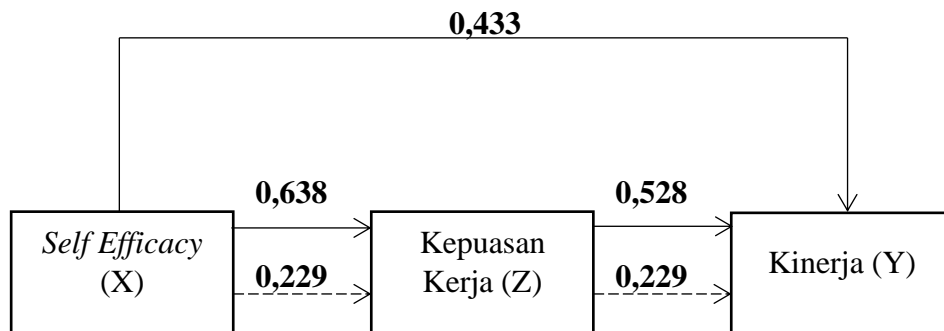
Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui spesifikasi dari model yang akan di teliti apakah mengikuti garis lurus (linier) atau tidak. Apabila sig. linearity $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

Tabel 5. Uji Linieritas

Model	Sig Linieritas	Keterangan
X → Y	0,00	Linier
X → Z	0,00	Linier
Z → Y	0,00	Linier

Pada tabel 5 diatas menjelaskan semua model penelitian linier karena memiliki nilai sig. Linearity < 0,05.

Analisis Jalur (Path Analysis)



Tabel 6. Path Analysis

No.	Pengaruh Variabel	Nilai Koefisien		
		Pengaruh Langsung	Tidak Langsung	Total
1	X → Y	0,433		
2	X → Z	0,638		
3	Z → Y	0,528		
4	X → Y Melalui Z		(0,433 X 0,528) =0,228	(0,638 + 0,228) =0,866

Tabel 6 diatas menjelaskan Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*), diperoleh nilai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,433.
2. Pengaruh langsung *Self Efficacy* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,638.
3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,528.
4. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja (Y) dimediasi Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,228.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t juga dikenal dengan uji parsial, yaitu dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 7. Uji t

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	$X \rightarrow Y$	0,433	6,754	0,000
2	$X \rightarrow Z$	0,638	8,327	0,000
3	$Z \rightarrow Y$	0,528	8,240	0,000

Tabel 7 diatas menjelaskan hubungan antara variabel *indenpeden* dengan variabel *dependen* sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja (Y), *Self Efficacy* (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,433. Dengan nilai t hitung 6,754 lebih besar dari nilai t tabel 1,660, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga *Self Efficacy* (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja (Y).
2. Pengaruh langsung *Self Efficacy* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) *Self Efficacy* (X) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,638 . Dengan nilai t hitung 8,327 lebih besar dari nilai t tabel 1,660, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga *Self Efficacy* (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z).
3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,528. Dengan nilai t hitung 8,240 lebih besar dari nilai t table 1,660, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja (Y).

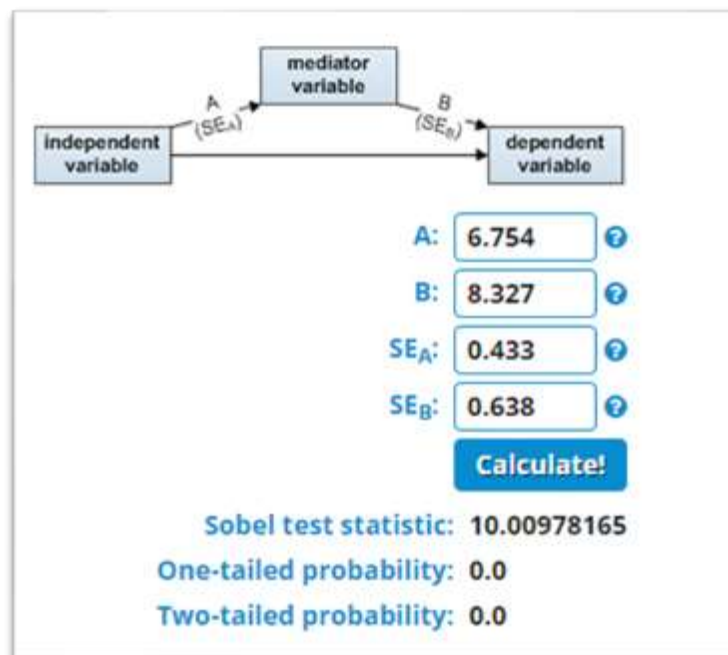
Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,752	2,339
a. Predictors: (Constant), Z, X				
b. Dependent Variable: Y				

Dari perhitungan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R² koefisien determinasi sebesar 0,752 atau 75,2%. Dari hasil tersebut mampu dijabarkan perubahan variabel *independen* sebesar 75,2% dan sisa sebesar 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

Uji Sobel



Gambar 2. Uji Sobel

Hasil *sobel test statistic* sebesar $10,01 > 1,96$ (*standar sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability* $0,0 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan Hasil Dan Analisis Hipotesis

Pengaruh Langsung *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Di dalam perusahaan sangat dibutuhkan keyakinan dan kemauan yang tinggi pada seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang efektif. Oleh karena itu, *self efficacy* merupakan faktor penting pada diri seseorang agar meningkatkan kemampuan pada pekerjaannya dan mampu mengatasi rasa stress pada dirinya. Jika tingkat stress pada individu rendah, maka seseorang akan memiliki keyakinan dan rasa kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga suatu kegagalan yang mungkin terjadi membuat seseorang tersebut menjadi lebih giat dalam memperbaiki pekerjaannya. Oleh karena itu pada hipotesis pertama bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, seperti pada penelitian yang dibuat oleh (Mukrodi, 2018) dan (Rahmi, 2020).

Pengaruh Langsung *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Seseorang yang bekerja di dalam perusahaan memiliki kemampuan individu yang berbeda-beda. Kemampuan tersebut diartikan sebagai *self efficacy* pada individu seseorang. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang tinggi pula. Karena karyawan tersebut memiliki keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masalah yang dihadapi dibanding karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah. Sehingga dapat mempengaruhi dan menimbulkan rasa kepuasan tersendiri pada diri karyawan tersebut dari hasil kerja yang dicapainya (Ardiani, 2018). Oleh karena itu pada hipotesis kedua bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, seperti pada penelitian yang dibuat oleh Paramarta (2020) dan Sasikarani et al., (2021).

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pada suatu perusahaan diharapkan mempunyai kualitas kinerja karyawan yang baik dan efektif. Hal tersebut tidak terlepas dari tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan di dalamnya. Karena kepuasan pada pekerjaan yang dimiliki seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Semakin tingkat kinerja karyawan tersebut tinggi, maka secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada karyawan di dalam perusahaan (Barling et al, dalam Handayani, 2016). Oleh karena itu pada hipotesis ketiga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, seperti pada penelitian yang dibuat oleh Charisma Dewi et al., (2018) dan Harahap (2020).

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Self efficacy merupakan penilaian kemampuan pada diri sendiri untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dengan mempunyai keyakinan yang matang dalam situasi baik maupun buruk di dalam perusahaan (Hardianto, 2014). Kinerja yaitu suatu kualitas dan kuantitas kerja yang sangat diperhatikan dalam pencapaian seseorang mengerjakan suatu tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai porsi pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan rasa cinta dan menyenangkan di dalam dirinya (Hasibuan dalam Harahap, 2020). Kepuasan kerja akan timbul pada diri karyawan yang didasari berbagai faktor misalnya gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, dan pekerjaan yang dilakukan, maka keyakinan pada diri karyawan atas kemampuannya dalam

melaksanakan pekerjaan akan terus meningkat. Sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang diperlihatkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, maupun ketepatan waktu kerja. Jika kinerja pada karyawan sudah baik, maka tujuan yang diharapkan pada perusahaan pun akan segera terealisasi. Oleh karena itu pada hipotesis keempat bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ketika dimediasi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka didapat kesimpulan bahwa: 1. *Self Efficacy* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, 2. *Self Efficacy* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 3. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, 4. *Self Efficacy* berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja ketika dimediasi Kepuasan Kerja.

Beberapa saran yang diberikan antara lain, *self efficacy* sangatlah penting bagi menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi, untuk itu perlunya menumbuhkan rasa keyakinan pada diri sendiri bahwa dirinya mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Kepuasan juga sangat penting bagi terciptanya kinerja lebih baik, untuk itu perlu melakukan evaluasi dalam peningkatan kepuasan kerja seperti gaji yang tanggung jawab, lingkungan kerja yang mendukung, penempatan kerja sesuai dengan keahlian, dan lain sebagainya. Karena jika *self efficacy* pada seseorang baik, maka akan timbul rasa kepuasan pada dirinya yang bisa membuat kinerja karyawan meningkat dan mudah dalam mencapai tujuan dalam perusahaan maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardiani, F dan Mulyana O.P. (2018). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 5 No. 2, Hal. 1-5.
- [2] Chan, S.C.H. (2020). *Transformational Leadership, Self-Efficacy and Performance of Volunteers in non-Formal Voluntary Service Education. Journal of Management*. Vol. 39 No. 7/8, Hal. 929-943.
- [3] Dewi, C.N.C., et al. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. BISMA: Jurnal Manajemen*. Vol. 4 No. 2, Hal. 154-161.
- [4] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- [6] Ghufron, N.M & Risnawita, R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- [7] Hadiyatno, D & Saraswati, W. (2016). *Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan*. *Jurnal FEB Unej*. Vol. 2 No. 4, Hal. 326-338.
- [8] Handayani, F. (2016). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.X Di Pasuruan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Surabaya*. Vol. 5 No. 1, Hal. 1-12.
- [9] Harahap, S.F dan Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuanlamu*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 1, Hal. 120-135.
- [10] Hardianto, G., et al. (2014). *Hubungan Antara Self Efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa*. *Jurnal Konselor*. Vol. 3 No. 1, Hal. 1-7.
- [11] Hassan, O & Ibourk, A. (2021). *Burnout, Self-Efficacy and Job Satisfaction Among Primary School Teachers in Marocco*. *Journal Social Science & Humanities*. Vol. 4 No. 100148, Hal. 1-9.
- [12] Jufrizen, J dan Sitorus, T.S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal SiNTESa*. Vol. 1 No. 1, Hal. 841-856.
- [13] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [14] Kristiyani, T. (2016). *Self Regulated Learning: Konsep, Implikasi, dan Tantangannya Bagi Siswa di Indonesia*. Sanata Dharma University Press, Yogyakarta.
- [15] Kurniawan, M.H., et al. (2019). *The Relationship Between Caring Preceptor Self-Efficacy, Job Satisfaction, and New Nurse Performance*. *Journal Enfermeria Clinica*. Vol. 29 No. 2, Hal. 464-470.
- [16] Mangkunegara, A.P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- [17] Mukrodi, M & Reza, M. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (express group) Depok*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 6 No. 1, Hal. 88-94.
- [18] Ndraha, T. (2012). *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- [19] Paramarta, V. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Bandung*. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 2 No. 4, Hal. 609-615.
- [20] Rahmi, F. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 1, Hal. 56-62.
- [21] Sasikarani, M., et al. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Organizational Citizen Behavior dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outlet Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*. Vol. 10 No. 2, Hal. 238-244.
- [22] Sinembala, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengembangan dan Implementasi*. Graha Ilmu, Jakarta.
- [23] Supriyanto, A.S & Ekowati, V.M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. UIN Maliki Press, Malang.



- [24] Supriyanto, A.S & Ekowati, V.M. (2019). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Inteligencia Media, Malang.
- [25] Utomo, J. (2013). *Role Stressor, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pemimpin*. Pandiva Buku Nutrisi, Solo.