
PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh

Nadya Anggara Putri¹, Agisty Nur Zakia²

¹Institut Pemerintahan Dalam Negeri

²Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Email: [1nadyaputri@ipdn.ac.id](mailto:nadyaputri@ipdn.ac.id), [2zakiaagisty@gmail.com](mailto:zakiaagisty@gmail.com)

Article History:

Received: 09-01-2025

Revised: 13-01-2025

Accepted: 12-02-2025

Keywords:

Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: Kinerja pegawai merupakan elemen utama bagi peningkatan kinerja dan mutu organisasi. Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi karena berhubungan dengan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan demi mencapai kinerja optimal. Faktor lainnya yang lebih erat berhubungan dengan kinerja pegawai yakni kepuasan kerja karena sejatinya kinerja pegawai tergantung pada seberapa puas pegawai dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan yaitu deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji regresi sederhana dan Uji sobel menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan hasil sobel test 3,569 dengan nilai one-tailed dan two-tailed probability sebesar 0,00.

PENDAHULUAN

Organisasi berupaya keras meningkatkan daya saing, meraih keuntungan, serta mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan merekrut sumber daya manusia yang terbaik. Hal ini disebabkan oleh signifikansi peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam mengelola sumber daya perusahaan yang dikenal dengan sebutan 6M yaitu Man (manusia), Money (uang), Machine (mesin), Market (pasar), Method (metode) dan Material (bahan) (Arifudin,

2019). Dalam konsep sumber daya manusia, kinerja pegawai merupakan hal penting yang dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi. Kinerja organisasi mencerminkan kinerja pegawainya, semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin meningkat pula kinerja organisasi secara keseluruhan (Muizu, Putri, & Soemaryani, 2019). Kinerja pegawai yang unggul akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi secara optimal. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, kondisi lingkungan kerja, motivasi, dan peran kepemimpinan (Kuswadi, 2004). Seluruh faktor tersebut dapat dikatakan sangat efektif, tetapi beberapa di antaranya tidak terlalu efektif. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi atas berbagai atribut pekerjaan tersebut. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari (2021) mencerminkan kepuasan kerja memiliki implikasi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, efikasi diri merupakan salah satu faktor penting. Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi percaya pada kemampuan mereka untuk mengambil tindakan yang diperlukan guna mencapai kinerja maksimal.

Efikasi dapat diartikan sebagai keyakinan mengenai kemungkinan bahwa seseorang mampu melaksanakan suatu tindakan dan pekerjaan dengan berhasil atau mencapai hasil tertentu di masa depan (Jayusman, Arifin, & Hermanto, 2019). Efikasi diri adalah salah satu faktor internal yang berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Tanjung, Opan, Sofyan, & Hendar, 2020). Selanjutnya Tanjung *et al* menyampaikan bahwa efikasi diri merujuk kepada keyakinan individu dalam memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, yang mencakup kepercayaan terhadap kemampuan pribadi serta keyakinan dalam menggunakan teknologi informasi. Hasil penelitian Ary dan Sriathy (2019) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Agustin, Widyani, & Utami (2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil temuan yang berbeda ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013) serta Prasetya, Handayani, & Purbandari (2013) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai maupun kinerja individual. Penelitian lain yang dilakukan Lestari *et al* (2020) yang menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri pegawai dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian Narendra (2017) yang menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri.

Berdasarkan *gap* penelitian yang telah disampaikan, penelitian ini tertarik untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berfungsi sebagai penghubung antara efikasi diri dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten atau yang lebih dikenal dengan nama Bank BJB pada Kantor Cabang Tamansari. Bank BJB merupakan salah satu lembaga keuangan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Sebagai organisasi jasa, selain sektor pemerintahan dan swasta, bank memanfaatkan sumber daya manusia sebagai aset utama untuk berinteraksi secara langsung

dengan nasabah maupun pengguna layanan perbankan. Sehingga kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan target, tujuan dan optimalisasi kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat tercermin dalam Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator/KPI*). *Key Performance Indicator* (KPI) adalah indikator kunci dengan perhitungan kuantitatif yang dapat digunakan sebagai acuan dalam tercapai atau tidaknya target organisasi (Warren, 2011).

Pada tahun 2021, terdapat 28 pegawai yang masih memiliki nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam rentang 3,11 hingga 3,73. Secara umum, nilai ini masih dianggap cukup dan belum mencapai tingkat kinerja yang dianggap baik menurut standar KPI. Sementara itu, terdapat 11 pegawai lainnya dengan nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam rentang 2,5 hingga 3,11. Secara umum, nilai ini yang masih dianggap kurang. Pada tahun 2022, terdapat 20 pegawai yang masih memiliki nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam rentang 3,11 hingga 3,73. Secara umum, nilai ini masih dianggap cukup. Sementara itu, terdapat 7 pegawai lainnya dengan nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam rentang 2,5 hingga 3,11. Secara umum, nilai ini yang masih dianggap kurang dan belum mencapai tingkat kinerja yang dianggap baik menurut standar KPI. Hasil survei menunjukkan bahwa pencapaian tujuan kerja organisasi belum terealisasi sepenuhnya yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Manajer SDM Bank BJB Cabang Tamansari, salah satu alasan rendahnya nilai KPI dan belum tercapainya target organisasi yaitu kurangnya efikasi diri pegawai, yang berarti masih terdapat individu yang belum yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diperlukan guna mencapai tujuan dan kinerja mereka. Kurangnya efikasi diri mengindikasikan kurangnya upaya organisasi dalam memotivasi pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang belum optimal.

Untuk menilai kondisi Efikasi Diri di kalangan pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, penelitian ini melibatkan tahap prasurvei dengan partisipasi 15 responden. Data yang terdokumentasi dari hasil penyebaran kuisioner ini dapat ditemukan dalam Tabel 1 yang dilampirkan di bawah ini

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Efikasi Diri Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Pernyataan	Respons Alternatif (dalam persen)		
	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju
Secara keseluruhan saya puas dengan diri saya sendiri	66,7%	20%	13,3%
Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	80%	20%	-
Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang dari pada pekerjaan yang saya lakukan	40%	33,3%	26,7%
Saya merasa yakin terhadap tanggung jawab yang diberikan	73,3%	26,7%	-
Menurut saya, tidak ada hambatan bekerja yang saya alami diperusahaan ini	46,7%	33,3%	20%

Sumber: Hasil Pra-Survei 15 Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari (diolah peneliti, 2024)

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil pra-survei yang memuat tanggapan terhadap lima

pernyataan terkait variabel efikasi diri. Mayoritas responden memberikan jawaban positif atau menyatakan persetujuan, dengan persentase jawaban "setuju" lebih tinggi dibandingkan dengan "ragu-ragu" dan "tidak setuju." Hal ini menunjukkan bahwa implementasi efikasi diri di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari sudah cukup baik. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut, mengingat persentase jawaban "ragu-ragu" dan "tidak setuju" masih cukup signifikan, dengan rata-rata di atas 20%.

Fakta bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum mencapai target kerja pada tahun 2020 dan 2021 menunjukkan bahwa kinerja pegawai bergantung pada peran masing-masing pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Peran seorang pegawai dapat diasumsikan dalam bentuk keterampilan yang memengaruhi cara berpikir, cara memotivasi diri sendiri, cara bertindak dalam karir, dan meningkatkan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan. Ketersediaan program efikasi diri dapat memberikan dorongan kepada pegawai yang dapat menciptakan kepuasan kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja menjadi lebih unggul dan memberikan kontribusi optimal bagi kesuksesan organisasi. Efikasi diri dapat menciptakan perasaan bahwa pegawai dibutuhkan dan dipercaya, sehingga akan membuat mereka merasa percaya diri bekerja untuk organisasi. Berdasarkan hasil pra-survey dan *gap* penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut Farida (2016) merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2000) manajemen adalah ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu dari kegiatan manajemen, terdiri dari aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan perekrutan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan maupun pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan teknik merekrut, menyeleksi, meningkatkan dan juga memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat sampai kepada hal yang di inginkan (Handoko, 2012). Pengertian lain dari manajemen sumber daya manusia menurut Priansa (2014) merupakan ilmu dan seni berperan dalam mengorganisir pemanfaatan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, dengan efektif dan efisien guna memperoleh tujuan yang telah ditetapkan.

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi mereka untuk melaksanakan suatu tugas, memperoleh suatu tujuan, atau melewati rintangan (Baron & Byrne, 2004). Menurut, Alwisol (2009) efikasi diri diartikan sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana dirinya mampu berkinerja dalam situasi tertentu. Konsep Efikasi Diri terkait erat dengan keyakinan individu akan kemampuannya untuk

menjalankan tindakan sesuai harapan. Efikasi diri memengaruhi kompetensi dan tindakan pegawai, sehingga pengaruh tersebut membantu pegawai menampilkan dan menjalankan keterampilan dalam pekerjaan secara optimal. Menurut Ardanti & Rahardja (2017), Pegawai yang memiliki efikasi diri yang baik merupakan pegawai yang mampu mencapai target yang telah diberikan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Secara keseluruhan, efikasi diri berarti percaya pada kemampuan diri sendiri. Keyakinan bahwa seseorang kompeten berkaitan dengan kualitas seperti kebebasan moral, kerendahan hati, kekonsistenan, pengendalian diri, ketangguhan, kesamarataan, kegigihan, keahlian, produktivitas, dan kesederhanaan.

Diawati, Komariah, & Norisanti (2019) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi dari efikasi diri yaitu (1) *Magnitude* yang dapat diartikan sebagai Keyakinan bahwa pegawai mampu bertahan menghadapi hambatan, (2) *Generality* yaitu Keyakinan pegawai dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau spesifik, (3) *Strength* yaitu memotivasi diri pegawai sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja individu maupun anggota tim dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang merujuk pada kriteria dan standar penilaian tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Pabundu, 2006). Pendapat lain diungkapkan Mangkunegara (2019) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sejalan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya motivasi individu dalam menyelesaikan pekerjaan, kepuasan kerja pegawai, tingkat tekanan di tempat kerja, kondisi pekerjaan dan sistem kompensasi yang ada (Handoko T. H., 2001). Dimensi kinerja pegawai menurut Bintoro & Daryanto (2017) terdiri dari (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas serta (5) Kemandirian Pegawai

Kepuasan Kerja

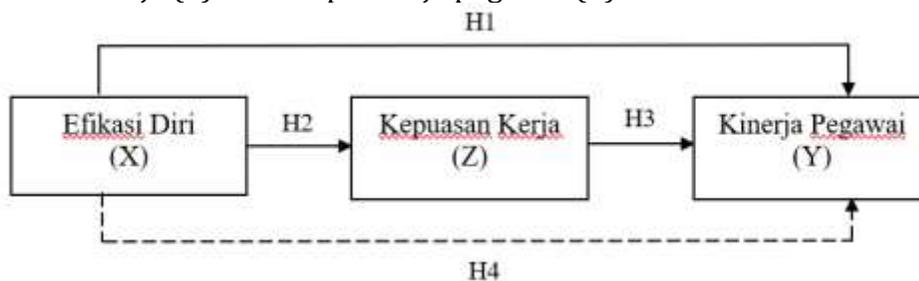
Kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang bersifat personal. Setiap pegawai akan mengalami tingkat kepuasan yang beragam, sejalan dengan norma-norma yang berlaku dalam diri mereka. Menurut, Robbins and Judge (2015) kepuasan kerja sebagai evaluasi positif terhadap karakteristik pekerjaan seseorang. Menurut, Fathoni (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional dimana seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Dalam mengukur kepuasan kerja, Robbins dan Judge (2015) mengemukakan aspek-aspek yang umumnya dipergunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. *Work it self*, merupakan inti pekerjaan menjadi sumber utama kepuasan karena memiliki tugas yang menarik, peluang pembelajaran bagi pegawai, peluang untuk mengemban kewajiban, serta memiliki peluang pegawai untuk berkembang.
2. *Pay*, dimana gaji atau upah memiliki peluang dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Besaran gaji atau upah yang diterima oleh pegawai menjadi faktor penilaian terhadap tingkat kepuasan, dan hal ini dapat dianggap sebagai sesuatu yang wajar dan pantas.

3. *Promotion*, merujuk pada peluang untuk promosi pegawai dalam rangka mengembangkan diri dalam hal keterampilan yang dapat memengaruhi kepuasan pegawai.
4. *Supervision*, dimana kehadiran dan bimbingan supervisor dapat memberikan dukungan terhadap perilaku. Supervisi berhubungan dengan sikap pemimpin yang peduli terhadap pegawai dan pengambilan keputusan yang memiliki potensi untuk memengaruhi pekerjaan pegawai.
5. *Workers*, yaitu rekan kerja, kelompok kerja, tim yang solid, adanya penyedia kenyamanan, penasihat, dan pembantu bagi setiap anggota secara individu yang merupakan aspek paling dasar dari kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji mengenai pengaruh dari efikasi diri (X) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Keterangan:

- : Pengujian pengaruh langsung dari variabel independen pada variabel dependen, serta pengujian pengaruh langsung variabel mediator pada variabel dependen.
- - - - - : Pengujian pengaruh tidak langsung dari variabel independen pada variabel dependen melalui variabel mediasi.

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, dapat dirumuskan hipotesis penelitian di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H₀ : Efikasi Diri tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H₁ : Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

2. Hipotesis 2

H₀ : Efikasi Diri tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H₂ : Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

3. Hipotesis 3

H₀ : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4. Hipotesis 4

H₀ : Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

H₄ : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dalam rangkaian penelitian ini, pendekatan metode deskriptif verifikatif diterapkan untuk menguji dampak Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja berperan sebagai Variabel Intervening pada pegawai Bank BJB. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan dari hasil kuisioner dan wawancara sedangkan data sekunder didapatkan dari studi pustaka seperti buku, jurnal, website serta laporan kinerja. Sampel dalam penelitian ini yaitu 55 Responden dari jumlah populasi 120 pegawai pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dengan teknik pengambilan sample menggunakan *Sample Random Sampling* dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuisioner, wawancara serta studi kepustakaan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa langkah yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan dengan maksud untuk menjelaskan secara rinci data yang ada dalam penelitian ini, mencakup informasi yang terdapat pada data penelitian tersebut

2. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pengujian ini dilakukan pada instrumen kuisioner agar memastikan alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat (validitas) dan konsisten (reliabilitas).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Metode Causal Step yang diperkenalkan oleh Baron dan Kenny (1986) dengan tujuan memberikan pemahaman terkait pengujian variabel intervening. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis digunakan Uji Sobel yaitu metode yang digunakan untuk mengevaluasi apakah keterlibatan variabel intervening memiliki dampak yang signifikan sebagai mediator dalam hubungan yang terlibat diantara dua variabel (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah item pertanyaan dalam kuisioner dapat dianggap dianggap valid atau tidak untuk penelitian. Pada penelitian ini, pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Dari hasil analisis ini didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai r_{tabel} yang menggunakan jumlah data atau *degree of freedom* (df) = N-2 atau df = 55-2 = 53 dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Sehingga didapatkan nilai $r_{tabel} = 0,2656$ dengan uji dua arah.

Berdasarkan hasil pengujian pada enam item pernyataan dari variabel efikasi diri seluruh nilai r_{hitung} dari enam item pertanyaan lebih besar nilainya dari r_{tabel} sebesar 0,2656, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya variabel kinerja pegawai diuji dengan sepuluh item pertanyaan, dan hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh r_{hitung} dari sepuluh item

pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2656. Untuk variabel kepuasan kerja yang terdiri dari dua belas item pertanyaan, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari dua belas item pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian pada setiap item pertanyaan pada variabel efikasi diri, kinerja pegawai dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dinyatakan terpenuhi apabila kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten meskipun dilakukan pengujian berulang pada variabel yang sama. Menurut Sekaran (2003), reliabilitas merupakan indikator yang menggambarkan sejauh mana suatu pengukuran terbebas dari kesalahan. Penelitian ini menggunakan metode uji *Cronbach's Alpha* (α) pada aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26. Hasil nilai $\alpha > 0,60$ dianggap reliabel atau konsisten, sedangkan hasil nilai $\alpha < 0,60$ dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten. Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel-variabel penelitian:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Efikasi Diri (X)	0,714	6
Kinerja Pegawai (Y)	0,855	10
Kepuasan Kerja (Z)	0,846	12

Sumber: Data diolah Peneliti pada SPSS versi 26 (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa enam item pernyataan pada variabel efikasi diri memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,714. Nilai tersebut memenuhi kriteria reliabilitas, karena Cronbach's Alpha sebesar 0,714 lebih besar dari 0,61. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel Efikasi Diri (X) dapat dianggap reliabel sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, untuk variabel kinerja pegawai, sepuluh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,855. Nilai tersebut juga memenuhi kriteria reliabilitas, karena Cronbach's Alpha sebesar 0,855 lebih besar dari 0,61, sehingga item-item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dianggap reliabel sebagai instrumen penelitian.

Variabel kepuasan kerja dengan dua belas item pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846. Nilai ini, yang lebih besar dari 0,61, menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) juga dapat dianggap reliabel sebagai instrumen penelitian. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel efikasi diri, kinerja pegawai maupun kepuasan kerja dinyatakan reliabel sebagai instrumen penelitian.

Pengaruh Efikasi Diri (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai dengan analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hubungan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,062	3,932		485	,000
Efikasi Diri (X ₁)	1,007	,160	,653	6,284	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah Peneliti pada SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, jika variabel Efikasi Diri bernilai 0, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 16,062. Jika terjadi peningkatan dalam variabel Efikasi Diri, diperkirakan bahwa Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya. Kriteria untuk pengujian yang digunakan yaitu H₁ diterima apabila nilai signifikansi $p < 0,05$ dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_a ditolak apabila signifikansi $p > 0,05$. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = n - k$ atau $df = 55 - 3 = 52$. Maka dihasilkan t_{tabel} sebesar 2,006. Hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu 6,284 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,006, yang mengindikasikan bahwa hipotesis diterima, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini membuktikan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Efikasi Diri (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari hasilnya positif dan signifikan. Artinya, ketika pemimpin memberikan dorongan efikasi diri bagi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi dari Ary dan Sriathi (2019) serta Agustin, Widyani, & Utami (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian mengenai Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dengan analisis regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,644	4,926		5,409	,000
Efikasi Diri (X ₁)	,870	,201	,511	4,332	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data diolah Peneliti pada SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien konstanta sebesar 26,664 yang artinya bahwa jika variabel Efikasi Diri bernilai 0, maka nilai koefisien Kepuasan Kerja adalah sebesar 26,644. Efikasi Diri memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,870 yang menunjukkan bahwa ketika variabel Efikasi Diri meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,870.

Berdasarkan tabel 4 diketahui t_{hitung} yaitu 4,332 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,006 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini diartikan bahwa ketika

pemimpin memberikan motivasi dan dorongan untuk meningkatkan efikasi diri pegawai maka secara tidak langsung dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Hasil ini diperkuat dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Demir (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hassan & Ibourk (2021) juga menunjukkan adanya korelasi positif antara hubungan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian regresi mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,243	4,527		2,704	,009
	Kepuasan Kerja (Z)	,593	,094	,654	6,297	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Diolah oleh Peneliti pada SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perolehan uji regresi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 4.22 diatas, maka nilai koefisien konstanta sebesar 12,243 yang artinya bahwa jika variabel Kepuasan Kerja bernilai 0, maka nilai koefisien Kinerja Pegawai adalah sebesar 12,243. Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,593 yang menunjukkan bahwa ketika variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,593.

Berdasarkan tabel diatas diketahui t_{hitung} sebesar 6,297 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima atau Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan riset dari Nurrohmat & Lestari (2021) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil penelitian dari Abdirahman, H. I. H. (2018) diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian regresi mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,598	4,306		1,300	,199
Efikasi Diri (X_1)	,666	,164	,432	4,060	,000
Kepuasan Kerja (Z)	,393	,096	,433	4,075	,000

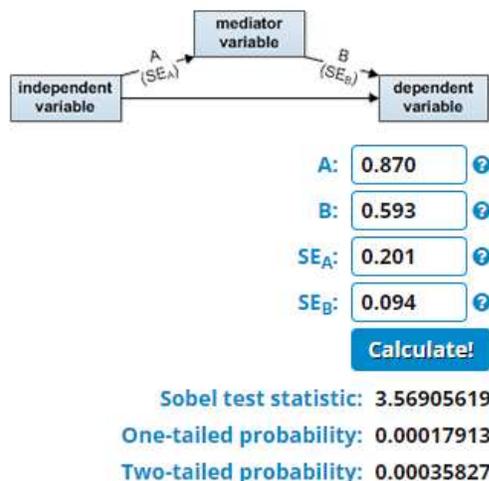
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah Peneliti pada SPSS versi 26 (2024)

Pada persamaan regresi diatas, nilai koefisien regresi variabel Efikasi Diri (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil sebesar 0,666, dimana hasil tersebut mengalami penurunan nilai dari hasil uji pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan nilai 1,007. Pada nilai signifikansi variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja pegawai pun tetap sama dengan nilai p 0,000. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai yang lebih rendah, ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,393 dan signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan tabel diatas karena variabel Efikasi Diri memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,060 yang lebih besar nilainya dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,006 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,075 yang juga lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,006 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai yang dimediasi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja. Pada penelitian ini, kepuasan kerja memediasi sebagian (*parsial mediation*) pengaruh positif dan signifikan antara variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_4 diterima.

Selanjutnya dilakukan Uji Sobel untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil dari perhitungan uji sobel:



Gambar 2. Hasil Pehitungan Uji Sobel Variabel (X_1 &Z) → Variabel (Y)

Sumber: <https://www.danielsoper.com/> (Diolah oleh Peneliti, 2024)

Berdasarkan pengujian diatas, nilai Z (3,569) > nilai Z mutlak (2,006) maka secara signifikan terdapat pengaruh tidak langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Selain dari nilai *sobel test statistic*, pada hasil

pengujian diatas juga menunjukkan nilai *one-tailed probability* dan *two-tailed probability* dimana keduanya memperoleh hasil sebesar 0,00017913 dan 0,00035827 < 0,05, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh mediasi yang bersifat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Efikasi Diri (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,569 dan memiliki pengaruh mediasi positif yang signifikan.

Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja memediasi secara parsial (*Partial mediation*) pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Artinya terdapat pengaruh langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai namun meskipun melalui kepuasan kerja efikasi diri tetap berpengaruh pada kinerja pegawai. Dalam hal ini Kepuasan Kerja memainkan peran yang penting sebagai penghubung dalam hubungan antara Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai, tetapi pengaruh langsung antara Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai juga tetap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (melalui mediasi) harus diperhatikan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Organisasi dapat meningkatkan kinerja Pegawai dengan pemberian motivasi untuk peningkatan efikasi diri sehingga tercipta kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pendapat tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Kartika, Cahyadi, & Widjaja (2018), menunjukkan bahwa kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel intervening yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap korelasi antara efikasi diri dan kinerja pegawai. Kemudian, hasil penelitian ini sejalan dengan riset dari Nugraha (2019) bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan akan kinerja pegawai maka kepuasan kerja juga berfungsi sebagai variabel perantara dalam menghubungkan efikasi diri dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap pegawai PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, yang didukung oleh teori-teori relevan dan hasil pembahasan mengenai Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial *t_{hitung}* sebesar (6,284) yang lebih besar dari nilai *t_{tabel}* (2,006) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, serta nilai koefisien regresi sebesar 16,062 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial *t_{hitung}* sebesar (4,332) lebih besar dari nilai *t_{tabel}* (2,006) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, serta nilai koefisien regresi sebesar 26,644 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Hal ini

dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial t_{hitung} (6,297) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,006) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi sebesar 12,243 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.

4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi efikasi diri (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,666, turun dari nilai sebelumnya yaitu 1,007 dalam pengaruh langsung efikasi terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung lebih rendah terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,393 dan signifikan pada 0,000. Kemudian, hasil uji sobel menunjukkan nilai *sobel test* 3,569 dengan *one-tailed* dan *two-tailed probability* sebesar 0,00, mengindikasikan bahwa peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah positif signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai diterima.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, maka peneliti bermaksud memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk organisasi maupun pihak-pihak yang terkait:

1. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih antusias dalam menghadapi kesulitan dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Bagi perusahaan adanya program-program ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, manajemen waktu, dan manajemen proyek, yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai menghadapi tanggung jawab yang lebih menantang. Selain itu, menawarkan penghargaan kepada pegawai yang melampaui ekspektasi dapat menginspirasi mereka untuk terus meningkatkan produktivitas. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya dapat berkonsentrasi pada penciptaan inisiatif atau perlakuan yang dimaksudkan untuk meningkatkan efikasi diri pegawai dalam mengambil tugas yang sulit dan mengejar peran baru.
2. Kepuasan kerja pegawai yang baik bergantung pada tingkat efikasi diri yang baik juga, di mana pegawai memiliki keyakinan akan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Bagi perusahaan harus menilai dan meningkatkan praktik promosi saat ini jika mereka berharap dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap sistem tersebut. Pegawai akan merasa lebih dihargai dan terinspirasi untuk bekerja lebih baik karena mengetahui bahwa kontribusi dan upaya mereka dihargai secara layak dan proporsional. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kualitatif atau wawancara mendalam. Selain itu, penelitian tersebut juga dapat memastikan bahwa tantangan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan minat pegawai.
3. Ada ketidakpuasan di antara pegawai terhadap sistem promosi yang diterapkan di perusahaan saat ini. Dapat menilai secara menyeluruh struktur promosi saat ini, dengan mengingat pentingnya keterbukaan, keadilan, dan transparansi dalam prosesnya. Bagi

perusahaan dapat mengadakan sesi feedback atau diskusi terbuka dengan pegawai untuk mendapatkan masukan langsung mengenai kekurangan yang dirasakan dan mencari solusi bersama. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, seperti motivasi kerja, dukungan manajemen, pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja.

4. Pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi biasanya berkinerja lebih baik karena mereka lebih percaya diri saat mengambil tugas baru dan lebih bertekad untuk berhasil. Bahwa masih terdapat pegawai yang tidak begitu antusias dalam menjalankan tanggung jawab baru atau yang menantang. Bagi perusahaan harus memikirkan untuk menerapkan pendekatan yang lebih terbuka dan tidak memihak dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Adanya ketidakpuasan diantara pegawai dengan skema promosi yang ada. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya disarankan penelitian lebih lanjut melihat sistem promosi saat ini dan mempelajari bagaimana mencari tahu persepsi pegawai tentang keterbukaan dan keadilan sistem tersebut.
5. Pegawai dapat tumbuh secara pribadi dengan program pengembangan karir yang terencana dengan memanfaatkan berbagai peluang pelatihan, bimbingan, dan pengalaman kerja yang bervariasi. Bagi perusahaan menetapkan program promosi yang adil, terukur, dan transparan sangat penting. Kebijakan ini harus tertanam secara menyeluruh, dan informasi yang komprehensif tentang prosedur dan persyaratan untuk promosi harus disediakan. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya disarankan penelitian lebih lanjut melakukan analisis yang lebih menyeluruh terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi pendapat pekerja tentang seberapa jelas pedoman promosi.
6. Program pengembangan karir yang terdefinisi dengan baik dan terorganisir, tenaga kerja mereka sering kali mengalami peningkatan rasa berharga dan komitmen dalam posisi mereka. Bagi perusahaan tidak adanya prospek untuk kemajuan profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan *turnover* pegawai. Sebagian besar pegawai merasa tidak ada kejelasan mengenai aturan kenaikan pangkat di divisi mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat dan menyebarluaskan kebijakan promosi yang jelas dan terorganisir. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan kajian lebih mendalam hal-hal yang mempengaruhi pedoman promosi dan ketidakpuasan terhadap proses promosi secara lebih rinci.

Pegawai yang merasa bahagia di posisi mereka entah karena suasana kerja yang positif, gaji yang memadai, atau prospek yang jelas untuk maju lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik. Di sisi lain, inisiatif pengembangan karir mungkin tidak cukup untuk meningkatkan hasil kerja jika kepuasan kerja buruk. Bagi perusahaan harus memastikan bahwa kebijakannya transparan, adil bagi semua pegawai dan tidak ambigu. Perusahaan harus melakukan survei mendalam untuk mengidentifikasi penyebab ketidakpuasan pegawai tersebut. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya disarankan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai aspek-aspek spesifik dari sistem promosi yang ada, serta bagaimana aturan tersebut diterjemahkan dan diterima oleh pegawai di divisi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustin, D., Widyani, A. D., & Utami, N. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada CV Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3).
- [2] Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- [3] Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal of Management*, 6(3).
- [4] Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL (PT. GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2).
- [5] Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Self- Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E- Jurnal Manajemen*, 8(1).
- [6] Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- [7] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [8] Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [9] Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 205-224.
- [10] Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1).
- [11] Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [12] Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [13] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Gunawan, K. J., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1).
- [15] Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [16] Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [17] Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [18] Hassan, O., & Ibourk, A. (2021). Burnout, Self-Efficacy and Job Satisfaction among Primary School Teachers in Morocco. *Social Sciences & Humanities*, 4(1).
- [19] Jayusman, H., Arifin, & Hermanto, E. (2019). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. *MAGENTA*, 7(2).
- [20] Kartika, J. A., Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). *Pengaruh Self- Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di hotel Maxone Dharmahusada Surabaya*.

Program Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra.

- [21] Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [22] Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2).
- [23] Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [24] Muizu, W. Z., Putri, N. A., & Soemaryani, I. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah di Kota Bandung dengan Dukungan Atasan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 15(2).
- [25] Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3).
- [26] Nugraha, N. P. (2019). Pengaruh Kompetensi Pola Pikir Bakat dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(13), 1-15.
- [27] Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2).
- [28] Pabundu, T. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- [30] Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior 16th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- [32] Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. United States: John Wiley & Sons, Inc.
- [33] Tanjung, R., Opan, A., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *urnalllmiahMEA(Manajemen,Ekonomi,danAkuntansi*, 4(1).
- [34] Terry, G. R. (1972). *Principles of Management*. R.D. Irwin.
- [35] Warren, J. (2011). *Key performance indicators (KPI) – definition and action: Integrating KPIs into your company's strategy*. London: ATI.