

ANALISIS PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

ANALYSIS OF THE EFFECT OF SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE

Colara Dara Mery Yerini¹, Lianto², Nova Arestia³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Dharma Pontianak, Indonesia

¹claradaramery@gmail.com, ²lianto@widyadharma.ac.id, ³novaarestia@widyadharma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menjelaskan pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada salah satu perusahaan di Pontianak yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 orang karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0. Analisis mencakup evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta evaluasi inner model untuk menguji hubungan struktural dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : Self-Efficacy; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of self-efficacy on job satisfaction and employee performance, and to explain the effect of self-efficacy on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. The form of research used is associative. This research uses quantitative research methods. The data collection technique used is a questionnaire. The population in this study were all employees at one of the companies in Pontianak, totaling 46 people. The sampling technique used was saturated sampling, namely by making all members of the population as samples. Thus, the number of samples in this study were 46 employees. Data processing was carried out using the WarpPLS 7.0 application. The analysis includes outer model evaluation to test validity and reliability, as well as inner model evaluation to test structural relationships and path analysis. The results showed that: (1) Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance; (2) Self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction; (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; (4) Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: Self-Efficacy; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang semakin dinamis telah mendorong terjadinya intensitas persaingan pasar yang tinggi. Dalam situasi tersebut, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang unggul agar mampu mempertahankan eksistensinya di pasar serta berkembang secara berkelanjutan. Untuk menjamin keberlangsungan dan keunggulan daya saing perusahaan,

diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya berkualitas secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan yang ada dan memiliki kapabilitas unggul dalam menjalankan perannya. Oleh karena itu, paradigma karyawan perlu bergeser dari sekadar pelaksana operasional menjadi mitra strategis yang berperan sentral dalam setiap pengambilan keputusan, inovasi, hingga pencapaian kinerja organisasi. Handoko (2016) menegaskan bahwa SDM merupakan elemen vital dalam organisasi karena merekalah yang menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka, penting bagi perusahaan untuk membentuk SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga konsisten dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas. Menurut Novrianti & Shofiyah (2024), kinerja mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan dapat terlaksana secara efektif untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, serta misi sebuah perusahaan yang telah dirancang melalui strategi yang terstruktur. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal adalah bagaimana individu memandang kapasitas dirinya dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dalam hal ini, konsep *self-efficacy* menjadi relevan, karena berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). Kristiyani dalam Syifa & Maharani (2022) menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi percaya diri dalam mencapai tujuan perusahaan, bekerja dengan komitmen tinggi, dan bangkit setelah kegagalan. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah meragukan kemampuannya, merasa terbebani, dan kesulitan mencapai tujuan pekerjaan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Masruroh & Prayekti, 2021; Syifa & Maharani, 2022; Widodo & Tandiyono, 2024; Elkhori & Budianto, 2024). Namun, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fauziyyah & Rohyani, 2022; Kiftiyah & Banin, 2023). Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini membuka ruang untuk mengkaji adanya peran variabel mediasi seperti kepuasan kerja, yang mungkin menjembatani hubungan antara keyakinan diri dan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam menjaga stabilitas emosional dan motivasi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sejauhmana seseorang merasa cukup dan bahagia dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mendorong motivasi dan kinerja karyawan (Masruroh & Prayekti, 2021). Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung mengalami emosi positif, yang kemudian meningkatkan motivasi intrinsik dan fokus kerja. Sebagai akibatnya, perilaku kerja menjadi lebih proaktif, produktif, dan adaptif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Ishak *et al.*, 2024; Yulihardi *et al.*, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

KAJIAN TEORI

Self-Efficacy

Konsep *self-efficacy* masuk dalam bagian dari teori kognitif sosial. Teori *self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). *Self-efficacy* adalah penilaian pribadi yang mencakup keyakinan, kepercayaan, serta kemampuan seseorang dalam menentukan apakah ia mampu atau tidak mampu dalam melaksanakan suatu tindakan. *Self-efficacy* dapat menciptakan lingkaran positif di mana orang yang memiliki keyakinan diri tinggi menjadi lebih *engaged* (terlibat atau berkontribusi secara aktif) dalam tugasnya sehingga mampu meningkatkan kinerja, dan pada gilirannya, kinerja yang tercapai semakin meningkatkan kepercayaan dirinya (Lianto, 2019).

Terdapat empat sumber *self efficacy* yaitu, pengalaman keberhasilan (*enactive mastery experience*), pengalaman keberhasilan orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan keadaan fisiologis dan afektif (*physiological and affective states*) (Bandura, 1997). Selanjutnya, Lianto (2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* mempunyai tiga indikator yaitu, *magnitude* (level), *strength* (kekuatan), dan *generality* (luas bidang perilaku).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang mencakup sikap, perilaku, dan pandangannya. Kepuasan kerja bersifat subjektif, sehingga tingkat kepuasan kerja antara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan, harapan, dan pengalaman pribadi masing-masing terhadap pekerjaan tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan keinginan dan harapan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Candana *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan kondisi mental individu mengenai sejauh mana mereka menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapan mereka terhadap pekerjaan tersebut, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku kerja mereka. Ali & Wardoyo (2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena ketika karyawan merasa puas, hal tersebut berdampak pada peningkatan efektivitas kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi membantu karyawan untuk lebih terlibat, termotivasi, serta berkomitmen, sehingga mereka dapat memberikan hasil yang maksimal untuk organisasi.

Terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Pertama, faktor yang ada pada diri karyawan seperti kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi peran, dan sikap kerja. Kedua, faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, kualitas pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja (Mangkunegara, 2016). Selanjutnya, tolak ukur yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja, terdiri dari beberapa indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja (Robbins & Judge, 2017).

Kinerja Karyawan

Ketika karyawan di sebuah perusahaan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, hasil dari pekerjaan tersebut disebut sebagai kinerja karyawan (Kurniawan & Saragih, 2024). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi (Arda, 2017). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan serta memastikan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan di masa depan.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, pendidikan, usia, dukungan, semangat kerja, komunikasi, motivasi, dan kerja sama tim. Faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal. Untuk menilai kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian kajian teori di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : *Self-efficacy* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : *Self-efficacy* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

H3 : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H4 : Kepuasan kerja (Z) memediasi *self-efficacy* (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berupa pertanyaan tertutup dan dibagikan kepada responden untuk dijawab. Kemudian, instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert dengan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang diberi skor dari lima hingga satu untuk merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Adapun kategori dalam skala ini meliputi: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Dari lima kategori ini, respondend diminta untuk memilih satu kategori yang paling merefleksikan sikap atau pandangan mereka terhadap isi pertanyaan yang diberikan. Data yang diperoleh akan diolah secara sistematis menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0. Proses analisis dimulai dengan pengujian *outer model* untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, diikuti pengujian *inner model* untuk menganalisis hubungan struktural antar variabel. Selanjutnya, diolah dengan pendekatan *path analysis* (analisis jalur),

yang digunakan untuk menguji peran mediasi variabel kepuasan kerja dalam hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak yang beralamat di Jl. Trans Kalimantan No. 99, Desa Ampera Raya, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna yang berjumlah 46 orang. Karena jumlah populasi yang ada relatif kecil (kurang dari 100 orang), maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu keadaan di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hardani *et al.*, 2020). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 46 orang karyawan yang bekerja di PT Tirtakencana Tatawarna cabang Pontianak. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan lima kategori utama, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status pernikahan. Mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang atau 69,75%, sementara responden perempuan berjumlah 14 orang atau 30,43%. Responden terbanyak berada pada rentang usia 17–25 tahun sebanyak 22 orang atau 47,83%, usia 26–35 tahun sebanyak 16 orang atau 34,78%, usia 36–45 tahun sebanyak 7 orang atau 15,22% dan usia di atas 45 tahun sebanyak 1 orang atau 2,17%. Responden memiliki latar belakang pendidikan beragam, sebagian besar adalah lulusan SMA sebanyak 35 orang atau 76,09%, disusul oleh lulusan S1 sebanyak 9 orang atau 19,56%, dan sisanya D3 sebanyak 2 orang atau 4,35%. Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 8 tahun sebanyak 38 orang atau 82,61%, sementara sisanya tersebar pada kategori kurang dari 1 tahun dan 9–16 tahun. Sebagian besar responden belum menikah, yaitu sebanyak 25 orang atau 54,35%, sementara sisanya berstatus menikah.

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Variabel independen, yaitu: *Self-Efficacy* (X), variabel dependen, yaitu: Kinerja Karyawan (Y), dan variabel mediasi, yaitu: Kepuasan Kerja (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini disajikan hasil uji statistik setelah data diolah, yang mencakup pengujian *outer model* (uji validitas dan reliabilitas), pengujian *inner model* untuk menganalisis hubungan struktural antar variabel, serta *path analysis* (analisis jalur) untuk menguji peran mediasi.

UJI OUTER MODEL

UJI VALIDITAS KONVERGEN

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) dapat dilihat dari dua kriteria, yaitu nilai *loading factor* dari setiap indikator > 0,70 dikatakan valid dan nilai *p-value* < 0,05 dianggap signifikan. Selanjutnya, nilai batasan untuk *Average Variance Extracted* (AVE) yang dihasilkan > 0,50 (Sholihin & Ratmono, 2020).

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	P-Value	Keterangan
Self-Efficacy (X)	X.1	0,799	<0,001	Valid
	X.2	0,897	<0,001	Valid
	X.3	0,900	<0,001	Valid
	X.4	0,860	<0,001	Valid
	X.5	0,833	<0,001	Valid
	X.6	0,827	<0,001	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,767	<0,001	Valid
	Z.2	0,732	<0,001	Valid
	Z.3	0,777	<0,001	Valid
	Z.4	0,881	<0,001	Valid
	Z.5	0,703	<0,001	Valid
	Z.6	0,708	<0,001	Valid
	Z.7	0,767	<0,001	Valid
	Z.8	0,747	<0,001	Valid
	Z.9	0,840	<0,001	Valid
	Z.10	0,892	<0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,931	<0,001	Valid
	Y.2	0,921	<0,001	Valid
	Y.3	0,961	<0,001	Valid
	Y.4	0,794	<0,001	Valid
	Y.5	0,779	<0,001	Valid
	Y.6	0,753	<0,001	Valid
	Y.7	0,964	<0,001	Valid
	Y.8	0,842	<0,001	Valid
	Y.9	0,857	<0,001	Valid
	Y.10	0,829	<0,001	Valid

Sumber: Olahan Output WarpPLS 7.0

Berdasarkan *output* uji validitas konvergen pada tabel di atas, seluruh indikator dari variabel *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* > 0,70 dan nilai *p-value* < 0,05 artinya telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara valid dan signifikan, sehingga seluruh indikator dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Average Variances Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Syarat	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X)	0,728	> 0,50	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,615	> 0,50	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,750	> 0,50	Valid

Sumber: Olahan Output WarpPLS 7.0

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel *self-efficacy* sebesar 0,728, variabel kepuasan kerja sebesar 0,615, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,750, seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari > 0,50 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga seluruh variabel dinyatakan valid dan memiliki tingkat validitas yang baik.

UJI VALIDITAS DISKRIMINAN

Uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*) dinilai berdasarkan dua pendekatan, yaitu *cross-loading* dan *Fornell-Larcker Criterion*. Untuk pendekatan *cross-loading*, indikator pada konstruk utamanya harus memiliki nilai *loading factor* yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross-loading* pada konstruk lain. Sementara itu, *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk lain. Validitas diskriminan dikatakan memadai jika akar kuadrat nilai AVE (kolom diagonal dan diberi tanda kurung) lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk lain pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya), dan nilai AVE > 0,50 (Sholihin & Ratmono, 2020). Adapun hasil uji validitas diskriminan ditampilkan secara rinci pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

Indikator	<i>Self-Efficacy</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X.1	(0,799)	-0,168	0,432	Valid
X.2	(0,897)	-0,191	0,143	Valid
X.3	(0,900)	-0,068	0,114	Valid
X.4	(0,860)	0,234	-0,346	Valid
X.5	(0,833)	-0,013	-0,397	Valid
X.6	(0,827)	0,213	0,063	Valid
Z.1	-0,022	(0,767)	0,623	Valid
Z.2	0,435	(0,732)	0,148	Valid
Z.3	-0,402	(0,777)	-0,045	Valid
Z.4	0,160	(0,881)	-0,174	Valid
Z.5	-0,372	(0,703)	0,107	Valid
Z.6	0,113	(0,708)	-0,234	Valid
Z.7	-0,180	(0,767)	-0,114	Valid
Z.8	0,172	(0,747)	-0,038	Valid

Z.9	0,003	(0,840)	-0,087	Valid
Z.10	0,066	(0,892)	-0,133	Valid
Y.1	-0,056	0,042	(0,931)	Valid
Y.2	0,149	-0,212	(0,921)	Valid
Y.3	-0,038	0,065	(0,961)	Valid
Y.4	0,434	-0,259	(0,794)	Valid
Y.5	-0,229	0,113	(0,779)	Valid
Y.6	-0,528	0,317	(0,753)	Valid
Y.7	0,106	-0,092	(0,964)	Valid
Y.8	-0,243	0,200	(0,842)	Valid
Y.9	0,020	0,133	(0,857)	Valid
Y.10	0,323	-0,268	(0,829)	Valid

Sumber: Olahan Output WarpPLS 7.0

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* yang lebih tinggi pada konstruk utamanya dibandingkan dengan *cross-loading* pada konstruk lain. Hal ini menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara indikator dengan konstruk yang diukur, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan signifikan karena telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Nilai Akar Kuadrat AVE

Keterangan	Self-Efficacy	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Self-Efficacy (X)	(0,854)	0,699	0,652
Kepuasan Kerja (Z)	0,699	(0,784)	0,780
Kinerja Karyawan (Y)	0,652	0,780	(0,866)

Sumber: Olahan Output WarpPLS 7.0

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, didapati nilai *square root of AVE* untuk variabel *self-efficacy* (0,854), kepuasan kerja (0,784), dan kinerja karyawan (0,866). Nilai AVE setiap variabel lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya dan memiliki nilai AVE lebih besar dari $> 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, validitas diskriminan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan konsisten berdasarkan hasil uji menggunakan dua pendekatan yang dilakukan yaitu, *cross-loading* dan *Fornell-Larcker Criterion*.

UJI RELIABILITAS

Menurut Abdillah & Hartono (2015), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach's Alpha* harus $> 0,6$ dan nilai *composite Reliability* harus $> 0,7$. Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Evaluasi Model
<i>Self-efficacy</i> (X)	0,925	0,941	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,929	0,941	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,962	0,968	Reliabel

Sumber: Output WarpPLS 7.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ dan composite reliability $> 0,7$, sehingga instrumen dinilai konsisten dan layak digunakan untuk pengujian model selanjutnya.

UJI INNER MODEL

Abdillah & Hartono (2015) menyatakan bahwa *inner model* digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antara variabel laten. Model struktural dinilai dengan melihat nilai R^2 pada variabel laten endogen sebagai indikator kekuatan prediksi. Nilai $R^2 > 0,75$ menunjukkan model kuat, sekitar 0,50 moderat, dan sekitar 0,25 lemah. Selain itu, evaluasi model PLS juga menggunakan Q^2 (*predictive relevance*). Jika nilai $Q^2 > 0$, artinya model memiliki *predictive relevance*. Namun, jika nilai $Q^2 < 0$, maka model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini diperlihatkan secara rinci mengenai hasil uji penelitian untuk menilai model berdasarkan *R-Square* dan *Q-Square*.

Tabel 6. Nilai R-Square Dan Q-Square

Variabel	R-Square	Q-Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,505	0,497
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	0,730

Sumber: Olahan Output WarpPLS 7.0

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk kepuasan kerja adalah 0,505 (moderat), yang berarti *self-efficacy* menjelaskan 50,5 persen variasi pada kepuasan kerja. Untuk kinerja karyawan, nilai *R-Square* adalah 0,739 (kuat), yang berarti *self-efficacy* menjelaskan 73,9 persen variasi pada kinerja karyawan. Selain itu, nilai *Q-Square* untuk kepuasan kerja (0,497) dan kinerja karyawan (0,730), ini menjelaskan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik.

Selanjutnya, dilakukan uji kecocokan model (*model fit*). Adapun hasil pengujian kecocokan model (*model fit*) yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Output Model Fit And Quality Indices

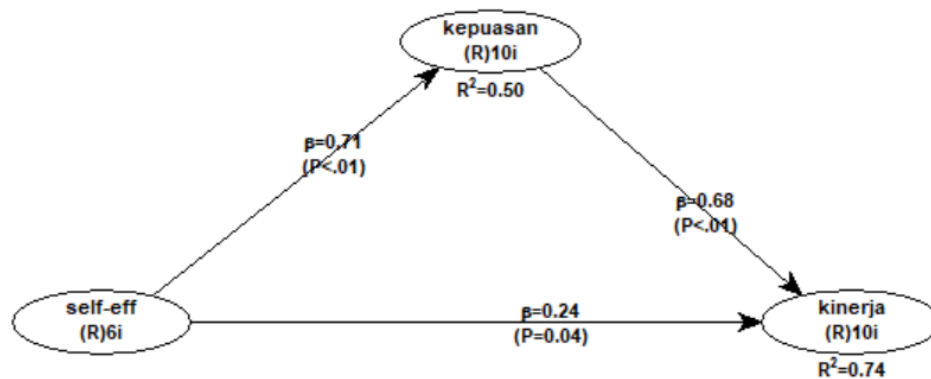
No	Model Fit and Quality Indices	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Average Path Coefficient (APC)	$p < 0,05$	0,541 ($P = <0,001$)	Baik
2	Average R-Square (ARS)	$p < 0,05$	0,622 ($P = <0,001$)	Baik
3	Average Adjusted R-Squared (AARS)	$p < 0,05$	0,610 ($P = <0,001$)	Baik
4	Average Blok VIF (A VIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	1,977	Ideal
5	Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$ Small $\geq 0,1$, medium $\geq 0,25$, large $\geq 0,36$	2,607	Ideal
6	Tenenhause Gof (GoF)	Acceptable if $\geq 0,7$, ideally = 1	0,659	Large
7	Sympson's Paradox Ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0,9$, ideally = 1	1,000	Ideal
8	R-Squared Contribution Ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal
9	Statistical Suppression Ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal
10	Non-linear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal

Sumber: Olahan Output WarpPLS 7.0

Hasil *output* menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik dengan nilai APC, ARS, dan AARS signifikan ($p < 0,001$). Nilai *Average Block VIF* (AVIF) dan *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF) menunjukkan korelasi wajar dan bebas dari multikolinearitas. Nilai *Tenenhaus GoF* (GoF) menunjukkan kekuatan penjelas besar, dan model bebas dari *Simpson's Paradox*, *Statistical Suppression Ratio* (SSR), dan masalah *Non-linear Bivariate Causality Direction Ratio* (NLBCDR). Kontribusi *R-Squared* dan kualitas model juga ideal.

UJI HIPOTESIS

Abdillah & Hartono (2015) mengemukakan bahwa “pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan dengan mengevaluasi hasil penelitian terhadap apa yang ingin dicapai sebelumnya.” Uji Hipotesis diterima jika nilai signifikansi (p) $< 0,05$, dan ditolak jika $p > 0,05$. Koefisien jalur (β) menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel, di mana semakin tinggi nilai β , semakin kuat pengaruhnya. Berikut ini disajikan estimasi model mediasi yang dianalisis menggunakan WarpPLS 7.0. Model ini telah memenuhi asumsi dan persyaratan yang diuji serta menggambarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini.



Gambar 1. Estimasi Model

Selanjutnya, hasil uji signifikansi dan koefisien jalur tersebut akan dijelaskan secara rinci melalui tabel yang disajikan di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Prngaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	<i>Self-Efficacy</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Self-Efficacy</i> (X)	-	-	-
Kepuasan Kerja (Z)	$\beta = 0,710, p = < 0,001$	-	-
Kinerja Karyawan (Y)	$\beta = 0,238, p = 0,041$	$\beta = 0,675, p = < 0,001$	-

Sumber: Olahan output WarpPLS 7.0

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Variabel	<i>Self-Efficacy</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Self-Efficacy</i> (X)	-	-	-
Kepuasan Kerja (Z)	-	-	-
Kinerja Karyawan (Y)	$\beta = 0,480, p = < 0,001$	-	-

Sumber: Olahan Output WarpPLS 7.0

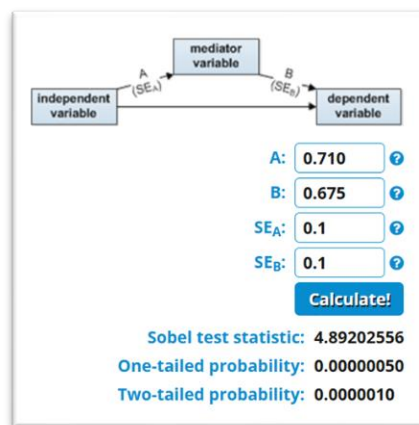
Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung pada Tabel 8 dan pengaruh tidak langsung pada Tabel 9, adapun pembahasan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,238 dengan arah hubungan positif dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), hal ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut berpengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *self-efficacy* karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya cenderung menunjukkan ketekunan dan mampu menyelesaikan berbagai tugas dengan tingkat kesulitan yang beragam, mereka tidak mudah menyerah ketika dihadapkan dengan kegagalan tetapi akan berupaya secara konsisten dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan untuk mencapai hasil yang baik. Sikap ini

- mendorong mereka untuk tetap terarah dalam mencapai tujuan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas, mutu hasil kerja, dan efektivitas pencapaian target organisasi. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syifa & Maharani (2022), yang menemukan bahwa *self-efficacy* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal.
2. Pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,710 dengan arah hubungan positif dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,001 ($p < 0,001$), hal ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut berpengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *self-efficacy* karyawan akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya tidak hanya memfasilitasi pencapaian kinerja, tetapi juga membentuk persepsi positif terhadap pengalaman kerjanya. Ketika individu merasa mampu menuntaskan pekerjaan dengan baik, hal ini menumbuhkan rasa pencapaian personal dan penghargaan intrinsik yang memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaannya karena merasa berdaya, produktif, dan relevan dalam perannya. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Tandiyono (2024), yang menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian layanan IT di PT Wahana Andika Mandiri.
 3. Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,675 dengan arah hubungan positif dan nilai signifikansi (*p-value*) kurang dari 0,001 atau ($p < 0,001$), hal ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut berpengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya memiliki sikap yang lebih positif terhadap tanggung jawab yang diemban, merasa dihargai oleh organisasi, serta mengalami keseimbangan antara harapan dan realitas kerja. Kepuasan ini memengaruhi tingkat motivasi dan keterlibatan dalam menyelesaikan tugas secara lebih sungguh-sungguh. Dalam jangka panjang, hal tersebut mendorong peningkatan kinerja, baik dari segi efisiensi, kualitas kerja, maupun pencapaian target yang ditetapkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh Ishak *et al.*, (2024) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan pada pegawai manajemen SDM pada PT Mitra Adiperkasa.
 4. Pada tabel 9, dapat diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,480 dan memiliki nilai signifikansi (*p-value*) kurang dari 0,001 ($p < 0,001$), hal ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut berpengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis keempat diterima. Nilai pengaruh tidak langsung yang

dihasilkan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang sangat kuat dalam hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, intervensi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai jalur strategis untuk memaksimalkan potensi *self-efficacy* agar tercermin dalam pencapaian kinerja yang optimal. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Widodo & Tandiyono, (2024), Syifa & Maharani (2022), dan Masrurroh & Prayekti (2021), yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

UJI SOBEL



Gambar 2. Uji Sobel

Hasil *sobel test statistic* sebesar 4,90 lebih besar dari > 1,96 (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability* $0,0 < 0,05$. Sehingga, disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh antara *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *self-efficacy* berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka, perusahaan disarankan untuk fokus mengupayakan pengembangan *self-efficacy* karyawan dengan menyediakan pelatihan serta program pemberdayaan yang tepat. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja, seperti memberikan penghargaan yang adil, membuka kesempatan pengembangan karier, serta menjaga komunikasi yang terbuka dan harmonis antara manajemen dan karyawan. Untuk

peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Peneliti juga dianjurkan untuk melakukan studi di berbagai industri atau perusahaan dengan karakteristik yang berbeda agar hasilnya lebih generalisasi dan aplikatif di berbagai konteks organisasi.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (Edisi Pertama.). Yogyakarta: Andi.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwil, R. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 433–440.
- Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank Btn Kcs Malang)*. *Jurnal DIMENSI*, 13(2), 468-478.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ishak, O., Nururly, S., Yusuf, N., Dharmawan, D., & Elizabeth. (2024). The Role Of Job Satisfaction, Stress Due To Workload and Self Efficacy On Employee Performance In Hospitality Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 962–968.
- Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 327–343.
- Kurniawan, R. A. P., & Saragih, R. (2024). The Influence of Self Efficacy and Job Satisfaction on Employee Performance in HR Management PT Mitra Adiperkasa. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(4), 1318–1339.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(04), 565–571.
- Novrianti, A. R., & Shofiyah, I. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpka Diy. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 458–473.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0: Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal DIMENSI*, 11(3), 500–517.
- Widodo, S., & Tandiyono, T. E. (2024). The influence of self-efficacy on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Wahana Andika Mandiri IT Services department. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 77–93.
- Yulihardi, Y., Rosa, Y. D., & Darman. (2022). Servant Leadership, Self Efficacy and Job Satisfaction, on the Performance of Managers of Alahan Panjang Tourism Object, Solok Regency. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 10–23.