

**PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA  
PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM)  
PERSERO CABANG LAMPUNG**

[openknovela@gmail.com](mailto:openknovela@gmail.com)

1)rusta novela sara, 2)Bambang Suhada, 3)suharto

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan metode survey melalui pengisian kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan PT. PNM (Persero) Cabang Lampung yang berjumlah 110 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh sampel sejumlah 16 unit dan Cabang yang ada di Propinsi Lampung. Pengujian hipotesis menggunakan analisis *metode Structural Equation Model* (SEM) dengan *SmartPLS* Versi 3.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak mendukung hipotesis. (2) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung hipotesis. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mendukung hipotesis. (4) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak mendukung hipotesis.

**Kata Kunci** : *Self efficacy, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan*

**Abstract**

*This study aims to examine and to determine the effect of self-efficacy on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. Sources of data used in this study is primary data collected by survey method through filling out questionnaires. Respondents in this study were employees of PT PNM (Persero) Lampung Branch, amounting to 110 people. This study used purposive sampling technique and obtained a sample of 16 units and branches in Lampung Province. Hypothesis testing using Structural Equation Model (SEM) analysis with SmartPLS Version 3.0*

*The results of this study indicate that, (1) Self efficacy has no effect on employee performance, this does not support the hypothesis. (2) Self efficacy has a significant positive effect on job satisfaction, this supports the hypothesis. (3) Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, this supports the hypothesis. (4) Job satisfaction does not mediate the relationship of self-efficacy to employee performance, this does not support the hypothesis.*

**Keywords** : *Self efficacy, job satisfaction, employee performance*

## PENDAHULUAN

PT PNM Persero sebagai salah satu Perusahaan pembiayaan mempunyai kinerja yang sangat baik, melalui yang

menyajikan realisasi kinerja PT PNM selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018, 2019, dan 2020.

Tabel 1. Realisasi Kinerja PT PNM Persero Periode 2018 - 2020  
(Dalam Miliar Rupiah)

Kinerja Tahunan	Lending			Outstanding			NPL		
	Target	Realiasi	Capaian	Target	Realiasi	Capaian	Target	Realiasi	Capaian
2018	75.925	91.491	120,5%	115.362	139.788	121,1%	9.955	9.819	101,4%
2019	76.642	87.525	114,2%	142.436	167.214	116,6%	9.087	8.516	106,7%
2020	70.412	78.932	112,1%	171.510	194.641	113,1%	7.501	7.017	106,9%

Sumber : PT PNM Persero Cabang Lampung 2018 – 2020

Keterangan :

*Lending* = Penyaluran Pembiayaan

*Outstanding* = Total Pembiayaan Aktif

*NPL* = *Non Performance Loan* (Pembiayaan Bermasalah)

Pencapaian target PT. PNM Persero mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir. Walaupun penetapan target meningkat setiap tahunnya, target tersebut selalui tercapai. Namun tidak pada capaian *outstanding* (total pembiayaan aktif) mengalami penurunan pada tingkat persentase pertahun dari tahun 2018 yang semula 121,1% mengalami penurunan di tahun 2019 menjadi 116,6% di tahun 2019 dan 113,1% di tahun 2020. Hal serupa juga terjadi pada persentase capaian *lending* (penyaluran pembiayaan) dimana pada setiap tahunnya mengalami penurunan dari

120,5% di tahun 2018 menjadi 114,2% di tahun 2019 dan 112,1% di tahun 2020. Data tersebut menggambarkan bahwa PT. PNM Persero mempunyai kinerja yang baik setiap tahunnya. Hasil ini tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Tidak ada keraguan bahwa semua perusahaaninginkaryawannya berkinerja terbaik. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui efikasi diri. Self-efficacy merupakan aspek pengetahuan dan keterampilan pengaturan diri yang sangat penting dan dianggap penting dalam

kehidupan sehari-hari, karena self-efficacy dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk

mengambil tindakan untuk mencapai tujuan yang melibatkan evaluasi. Untuk menangani berbagai acara.

## LITERATUR

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu atau metode mengelola hubungan dan fungsi sumber daya yang efektif dan efisien yang tersedia, yang dapat digunakan sebaik-baiknya untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut pendapat para ahli terdahulu, dapat disimpulkan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu. Dalam proses pelaksanaan tugas bagi perusahaan, secara efektif dan efisien mengatur, merencanakan dan menangani hubungan antar individu atau karyawan, sehingga dapat mewujudkan hubungan antara individu dan karyawan. Hubungan antara Tujuan pribadi untuk mencapai tujuan. Tujuan dari seluruh organisasi.

### 2. Definisi *Self Efficacy*

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluang yang akan dicapai untuk tugas tertentu. Sedangkan menurut Indrawati (2014) *self efficacy* merupakan proses evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mengatasi hambatan, dan mencapai suatu tujuan".

Dari beberapa penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang ditentukan dan menyelesaikan setiap hambatan dan hambatan yang dapat diatasi dan direalisasikan sebuah tujuan.

### 3. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Supriyanto dan Mahfoods(2010), pekerjaan yang memuaskan adalah pekerjaan yang menyenangkan. Sebaliknya, pekerjaan yang dianggap tidak nyaman menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut (Bangun, 2012). Badeni (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja mengacu pada

kepuasan kerja dalam bentuk sikap positif atau negatif dan perasaan puas atau tidak puas.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan, mampu memberikan nilai yang penting, menikmati setiap pekerjaan, dan memperoleh pengakuan dari lingkungan kerja.

### 4. Kinerja Karyawan

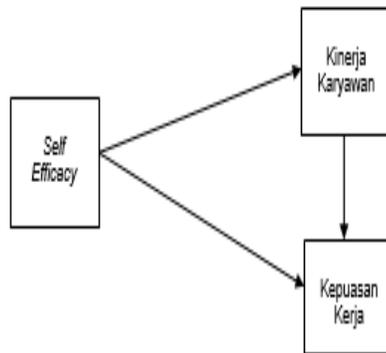
Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai menunjukkan kinerja pegawai dalam aspek keuangan atau non keuangan, yang berkaitan langsung dengan kinerja dan keberhasilan organisasi. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa meningkatkan keterlibatan karyawan merupakan cara penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Christian *et al.*, 2011; Fleming dan Asplund, 2007; Richet *al.*, 2010;

Bakker dan Leiter, 2010) juga mengemukakan bahwa “keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja baik dari segi pekerjaan, tugas, dan organisasi”.

Dari definisi-definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja seseorang di tempat kerja, dan merupakan hasil dari keterampilan atau prestasi kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seseorang di organisasi pengiriman makanan. Menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawab. Ditujukan pada pelaksanaan kegiatan perusahaan yang paling efektif. Mencapai tujuan organisasi.

## KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



1. H1 : *Self efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : *Self efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.
3. H3: Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Subjek yang diteliti merupakan bagian dari penelitian yang terkait dan bertindak sebagai pemberi informasi yang saling berhubungan. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT PNM (Persero) yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Sedangkan objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi titik perhatian pada suatu penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah *self efficacy*, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan.

Teknik sampling pada penelitian

### TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji Hipotesis dalam penelitian ini adalah metode

ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan *Purposive sampling* adalah “teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang akan diteliti. Penggunaan teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan serta kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

*Structural Equation Model* (SEM). Penggunaan model persamaan tersebut dengan menggunakan

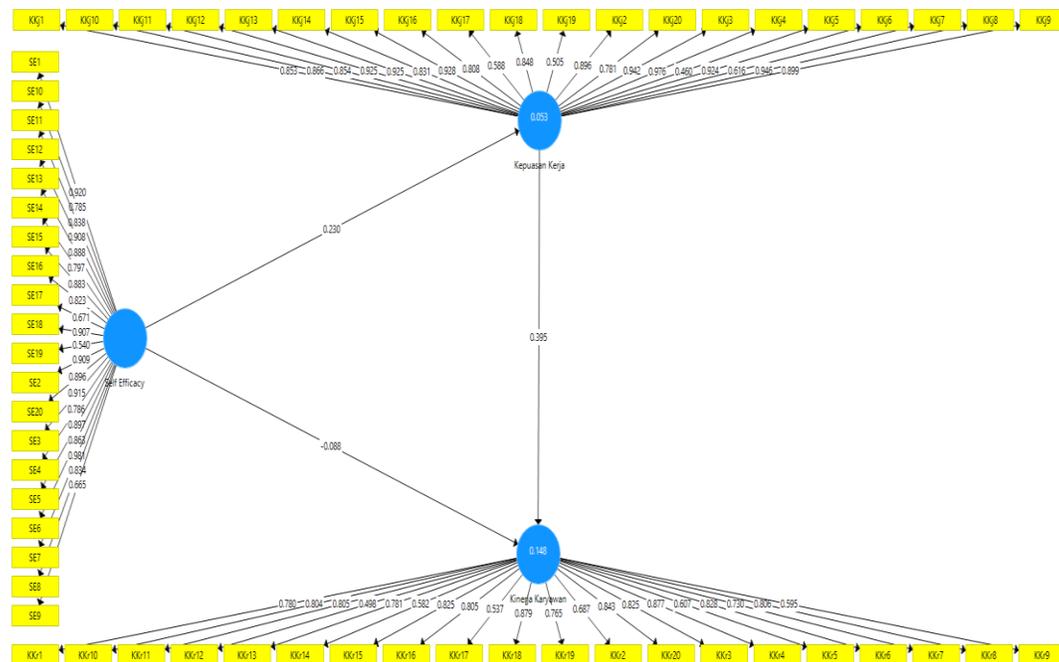
aplikasi program *Partial Least Squares* (PLS) versi 3.0.m. *Structural Equation Model* (SEM) menurut Santoso (2014) adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan

analisis regresi (korelasi), dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik antar indikator dengan konstraknya ataupun hubungan antar konstruk.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penilaian *Outer Model*

Gambar 3. Nilai *Outer Model* Original Sampel



Sumber : Data diolah dari *SmartPLS, 2021*

Keterangan :

SE = Self Efficacy

KKj = Kepuasan Kerja

KKr = Kinerja Karyawan

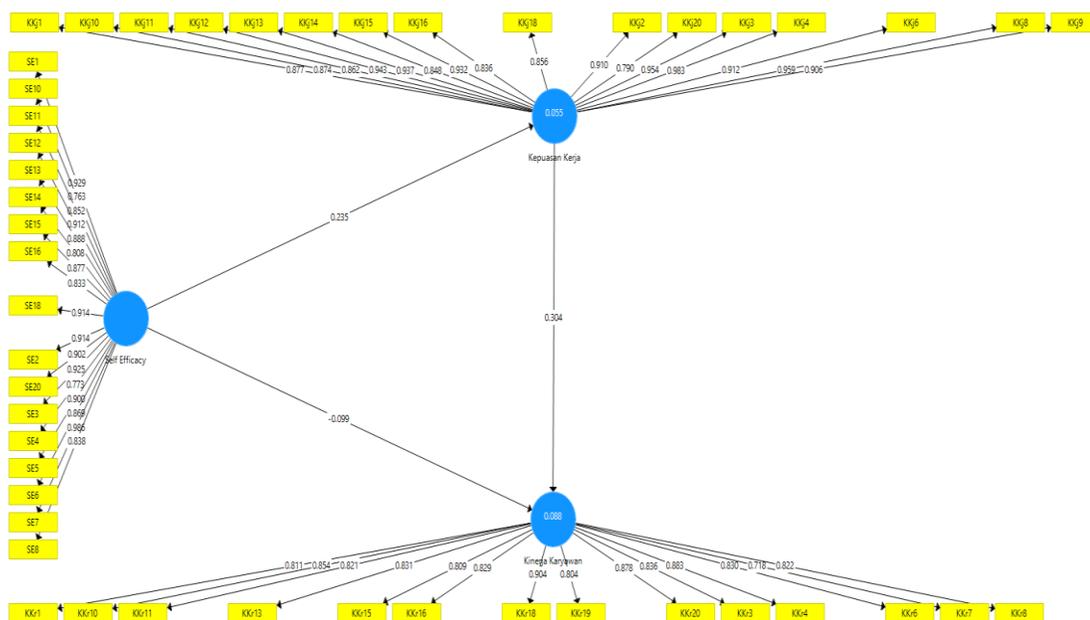
Gambar 3. Menunjukkan masih terdapat beberapa indikator dengan nilai *loading factor* kurang dari 0,5 sedangkan ukuran reflektif individual dapat dikatakan tinggi apabila

berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Batas *loading factor* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,70. Sehingga jika pada model masih terdapat nilai

dibawah 0,70 maka akan dihilangkan dari model dan dilakukan estimasi ulang agar dapat memenuhi kriteria tersebut. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS yang tertera pada gambar 3 ternyata masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading factor dibawah 0,70. Indikator tersebut terdapat pada variabel *self efficacy* SE<sub>9</sub>, SE<sub>17</sub> dan SE<sub>19</sub>, pada variabel kepuasan kerja yaitu KK<sub>j5</sub>, KK<sub>j7</sub>, KK<sub>j17</sub>, dan KK<sub>j19</sub>, sedangkan untuk variabel

kinerja karyawan yaitu KKr<sub>2</sub>, KKr<sub>5</sub>, KKr<sub>9</sub>, KKr<sub>12</sub>, KKr<sub>14</sub> dan KKr<sub>17</sub>. Pada penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan adalah di atas 0,70 sehingga, untuk dapat memenuhi kriteria tersebut maka indikator SE<sub>9</sub>, SE<sub>17</sub>, SE<sub>19</sub>, KK<sub>j5</sub>, KK<sub>j7</sub>, KK<sub>j17</sub>, KK<sub>j19</sub>, KKr<sub>2</sub>, KKr<sub>5</sub>, KKr<sub>9</sub>, KKr<sub>12</sub>, KKr<sub>14</sub> dan KKr<sub>17</sub> dikeluarkan dari masing-masing konstruk pada setiap indikator yang selanjutnya akan dilakukan analisis kembali.

**Gambar 4. Nilai Outer model**



Sumber : Data diolah dari *SmartPLS*, 2021

Keterangan :

SE = Self Efficacy

KK<sub>j</sub> = Kepuasan Kerja

KKr = Kinerja Karyawan

Gambar 4 menunjukkan nilai dari masing-masing indikator setelah dilakukan eliminasi untuk mendapatkan nilai *loading factor*

diatas 0,70 dari masing-masing konstruk.

**a) Uji Validitas Konvergen**

Pengujian validitas konvergen pada penelitian ini dapat dilihat melalui model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif yang dinilai berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Chin (1998) menyatakan bahwa uji validitas konvergen dapat dikatakan baik jika memiliki nilai AVE > 0,50. Hal

ini berarti, probabilitas indikator pada suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah (kurang dari 0,50) sehingga nilai probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk dalam konstruk yang lebih besar. Hasil uji validitas konvergen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

**Tabel 8. AVE (*Average Variance Extracted*).**

Variabel Penelitian	AVE	Kriteria
<i>Self Efficacy</i> (SE)	0,770	Baik
Kepuasan Kerja (KKj)	0,810	Baik
Kinerja Karyawan (KKr)	0,692	Baik

Sumber : Data diolah dari *SmartPLS*, 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel 8, memperlihatkan bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai AVE > 0,05 dengan nilai terendah 0,692 pada konstruk *self efficacy*. Hal ini dapat dikatakan bahwa konstruk *self efficacy*, kepuasan kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai

validitas konvergen yang baik dan telah memenuhi kriteria. Sehingga dapat disintesisikan bahwa indikator-indikator pada masing-masing konstruk dinyatakan valid dan dapat diterima sebagai pengukur variabel laten penelitian.

## b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari responden dalam menjawab setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*

pada masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila memberikan nilai *composite reliability* > 0,70, dan *cronbach's alpha* >0,60 (Ghozali, 2015). Adapun hasil estimasi dari masing-masing konstruk dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variebel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Self Efficacy (SE)	0,983	0,981
Kepuasan Kerja (KKj)	0,986	0,984
Kinerja Karyawan (KKr)	0,969	0,966

Sumber : Data diolah dari *SmartPLS*, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 9, diketahui bahwa nilai dari keseluruhan konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan melalui nilai pada *composite reliability* > 0,70

dan nilai *cronbach's alpha* >0,60. Sehingga dapat disintesis bahwa semua konstruk memiliki nilai reliabilitas yang baik.

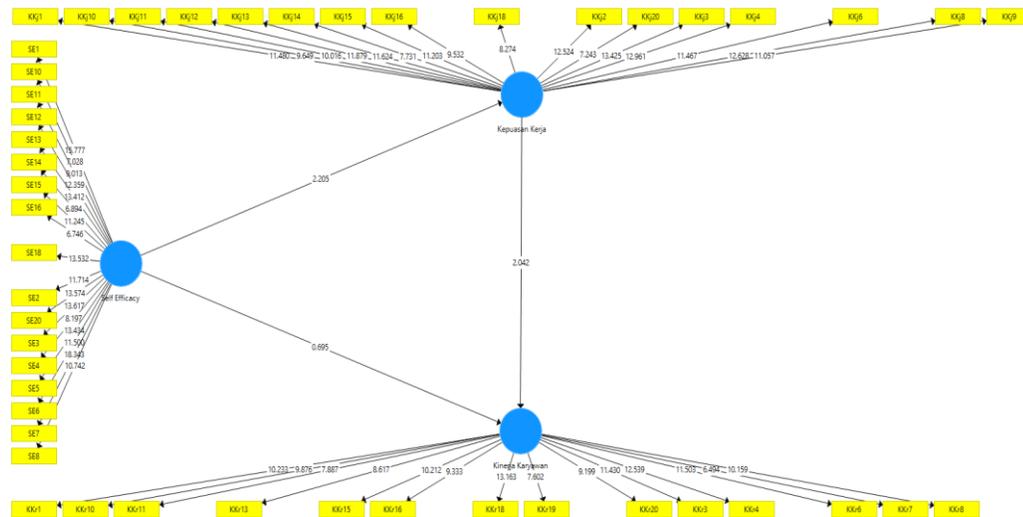
## Pengukuran Model Struktural atau *Inner Model*

Setelah tahap pengukuran model diestimasi dan telah memenuhi kriteria, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan pengukuran model struktural. Pengukuran hipotesis pada PLS disebut juga dengan pengujian model struktural. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai

*coefficient of determination* ( $R^2$ ) yang merupakan uji *goodness-fit model* untuk konstruk dependen dan *uji path coefficient* ( $\beta$ ) untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Adapun hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model

struktural dapat dilihat pada gambar 5 berikut :

**Gambar 5. Model Struktural**



Sumber : Data diolah dari *SmartPLS*, 2021

Keterangan :

- SE = Self Efficacy
- KKj = Kepuasan Kerja
- KKr = Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 5 diatas, dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan bahwa variasi dari konstruk *unidimensional* yang digunakan dengan bentuk *elips* dengan beberapa

anak panah dari konstruk ke masing-masing indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan yang terjadi pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada masing-masing indikator.

### 1. Path Coefficient ( $\beta$ )

Penguujian *path coefficient* digunakan untuk melihat hubungan yang kuat antar konstruk. Menurut Urbach dan Ahleman (2010)

hubungan antar variabel laten dapat dikatakan signifikan apabila nilai *path coefficient* berada pada level 0,05. Sehingga untuk melihat signifikansi

model prediksi pada pengujian struktural model, dapat dilihat melalui nilai T-statistik antara variabel endogen ke variabel eksogen dalam tabel *path coefficient* pada *output smartPLS*. Pada pengujian ini akan terlihat apakah hipotesis yang diajukan dapat mendukung atau tidak

mendukung pada penelitian terdahulu. Batas yang digunakan untuk mendukung atau tidak mendukung hipotesis yang diajukan adalah signifikan 5% (0,05) atau  $\pm 1,96$  (T-tabel). Adapun hasil pengujian *path coefficient* dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

**Tabel 11. Uji Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STERR )
SE -> KKj	0,235	0,247	0,107	2,205
SE -> KKr	-0,099	-0,117	0,143	0,695
KKj -> KKr	0,304	0,323	0,149	2,042

Sumber : Data diolah dari *SmartPLS*, 2021

Keterangan :

SE = Self Efficacy

KKj = Kepuasan Kerja

KKr = Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11, menunjukkan pengaruh langsung antar variabel di dalam penelitian. Pada penelitian ini juga dikembangkan model yang menghubungkan hubungan tidak langsung antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui variabel perantara kepuasan kerja. Langkah yang dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah dengan cara menjumlahkan hasil perkalian

koefisien antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah langkah ini, hasil perkalian sebelumnya ditambahkan dengan hasil koefisien langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan hubungan tidak langsung konstruk *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

**Tabel 12. Pengaruh Tidak Langsung *Self Efficacy* (SE) Terhadap Kinerja Karyawan (KKr) Melalui Kepuasan Kerja (KKj) Sebagai Variabel Pemediasi**

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung SE – KKr (A)	Pengaruh Langsung SE – KKj (B)	Pengaruh Langsung KKj - KKr (C)	Pengaruh Tidak Langsung A + (BXC)
1	SE - KKj - KKr	-0,099	0,235	0,304	-0,02756

Sumber : Data diolah Penulis

## 2) Pengujian Hipotesis

Dasar yang akan digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan cara melihat nilai probabilitas dan t-statistik dengan nilai probabilitas  $\alpha = 5\%$  dengan nilai T-tabel untuk  $\alpha = 5\%$  adalah 1,96. Sehingga, batas yang digunakan untuk mendukung atau tidak mendukung hipotesis yang telah diajukan adalah signifikan pada  $p < 0,05$  (two tailed) atau  $\pm 1,96$  (T-Tabel). Hal ini berarti bahwa,

apabila nilai dari t-statistik kurang dari 1,96 maka hipotesis tidak terdukung. Namun, jika nilai T-statistik lebih dari 1,96 maka hipotesis terdukung. Adapun hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan *SmartPLS* versi 3.0 sebagaimana akan disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung**

Hipotesis	Deskripsi Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistik	T Tabel	Keputusan
H1	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	-0,099	0,695	1,96	Tidak Terdukung
H2	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	0,235	2,205	1,96	Terdukung
H3	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	0,304	2,042	1,96	Terdukung

Sumber : Data diolah dari *SmartPLS*, 2021

**Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung**

Hipotesis	Deskripsi Hipotesis	Pengaruh Langsung SE – KKr	Pengaruh Tidak Langsung	Keputusan
H4	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	-0,099	-0,02756	Tidak Terdukung

Sumber : Data diolah

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data, dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak mendukung hipotesis.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif

### SARAN

1. PT PNM (Persero) agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya serta memberikan penghargaan terhadap keterampilan dan prestasi karyawan karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan.

signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung hipotesis.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mendukung hipotesis.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak mendukung hipotesis.
2. Mengingat variasi kinerja karyawan 91,2% tidak dapat dijelaskan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel kontiensi lainnya seperti variabel motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen dan loyalitas.

## DAFTAR LITERATUR

- Ali, F. dan Wardoyo, D.TW. 2021. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 9, No. 1.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Bakker, A.B, Leiter, M. P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. New York.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gaya Media. Yogyakarta.
- Chin, W. W. 1998. *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*. 295, 336.
- Christian, M.S. Garza, A.S. and Slaughter, J.E. 2011. *Work Engagement : A Quantitative Review and Test Of Its Relations With Task and Contextual Performance*. *Personnel Psychology*. 64, 89-136.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (edisi 2)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghufron, M. dan Risnawati, N.R. 2014. *Teori - Teori Psikologi*. ArRuzz Media. Yogyakarta.
- Indrawati, Y. 2014. Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.2, No.4, 2014:12-24.
- Kreitner, R dan Angelo, K. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Priska, J. Rahmawati, E. dan Utomo. S. 2020. *Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol 9, No. 1.
- Santoso, Singgih. 2014. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Supriyanto, A.S. dan Machfudz. M. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press. Malang.
- Sulaiman. A. dan Matriadi, F. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhoseumawe dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ekonomi*,

