

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KARYAWAN PT BELITANG PANEN RAYA
OGAN KOMERING ULU TIMUR**



Tesis Oleh:
SINDYANI
01032622226001

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar
Magister Sains (M. Si)
pada
Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM Fakultas
Ekonomi Universitas Sriwijaya

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Proposal Tesis : Pengaruh Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu Timur

Nama Mahasiswa : Sindyani

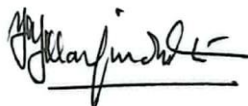
NIM : 01032622226001

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

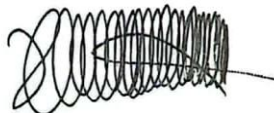
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Hi. Marlina Widiyanti, SE.,SH.,MM.,MH.,Ph.D
NIP. 196703141993032001

Pembimbing Kedua,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST., MM
NIP. 198907112018031001

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Yuliani, SE.,MM
NIP. 197608252002122004



Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya,

Prof. Dr. Mohamad Adam, SE.,ME
NIP. 196706241994021002

Tanggal Lulus : 09 Januari 2024



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman: <http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN TESIS

Nama : Sindyani
NIM : 01032622226001
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pembimbing : 1. Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM., MH., Ph.D (.....)*
2. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST., MM (.....)*

No.	Dosen Penguji	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M	<ol style="list-style-type: none">Perbaiki typo tahun di cover, typo di halaman pernyataan, typo di motto dan persembahan, dan typo di kata pengantar.bab 1 typo penulisan pada sumber tabel, perbaiki penulisan kutipan, rumusan masalah dibuat dua & tujuan penelitian diselaraskan dengan rumusan masalah, sistematika penulisan dihilangkan.Perbaiki bab 2 kerangka konseptual.Perbaiki bab 3 rumus statistik deskriptif, tabel goodness dihilangkan, perbaiki keterangan model penelitian, dan tabel 3.2 bagian dimensi dihilangkan.Perbaiki bab 4 penulisan semua tabel karakteristik responden, perbaiki penulisan huruf kapital dan tanda petik pada penjelasan semua tabel distribusi frekuensi, penjelasan tabel 4.11 diganti nilai VE bukan AVE, pengujian hipotesis 2 yang tidak signifikan diuraikan, perbaiki uji goodness, pembahasan hasil penelitian	Ok	Y-



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964

Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139


Laman:<http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

		dikaikkan dengan uji hipotesis pada bab 3. 6. Perbaiki bab 5 pada keterbatasan penelitian.		
2.	Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A	1. Perbaiki bab 1, definisi dicari teori aslinya, Konsisten dalam mengutip, jelaskan tabel produksi beras kenapa menurun dicari penyebabnya, rumusan masalah dibuat dua & tujuan penelitian diselaraskan dengan rumusan masalah, sistematika penulisan dihilangkan. 2. Perbaiki bab 2 kerangka konseptual. 3. Perbaiki bab 3 rumus statistik deskriptif, dan tabel 3.2 bagian dimensi dihilangkan. 4. Perbaiki bab 4 Analisis semua tabel karakteristik responden dijelaskan yang dominan, tabel 4.19 not signifikan diganti full mediasi, Gambar hasil outer & inner dibesarkan. 5. Perbaiki bab 5 saran sebaiknya jangan terlalu panjang, dimensi pada kuesioner dihilangkan, dan tabulasi semua variabel tidak perlu dilampirkan.	<i>Ace</i>	<i>ky</i>
3.	Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D	1. Perbaiki motto dan persembahan, perbaiki kata pengantar diganti ucapan terimakasih, perbaiki typo pada abstrak bahasa indonesia. 2. Perbaiki bab 2 tabel penelitian terdahulu yang terpotong. 3. Perbaiki bab 3 rumus statistik deskriptif. 4. Perbaiki bab 4 diperjelas pembahasan hasil penelitian	<i>an</i>	<i>ky</i>



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman:<http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

		pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.		:
4.	Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M		ok	

Palembang, 19 Januari 2024
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Yuliani., SE.,MM
197608252002122004

*) paraf pembimbing



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Indralaya (Ogar Ilir) Kode Pos 30662
Tel. (0711) 580964, 580646 Fax(0711) 580964
Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman: <http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id


PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

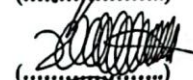
Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, SE.,SH.,MM.,MH.,Ph.D
NIP. 196703141993032001


Sekretaris : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST.,MM
NIP. 198907112018031001

Anggota (1) : Dr. Ir. Yos Karimudin, MM
NIP. 196211101991031006

(2) : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003


(.....)


(.....)


(.....)


(.....)



BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU
MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No.	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1.	Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM., MH., Ph.D		18 Januari 2024
2.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST., MM		19 Januari 2024
3.	Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M		17 Januari 2024
4.	Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A		17/01/24

Menerangkan bahwa:

Nama : Sindyani
Nim : 01032622226001
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu Timur

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, 19 Januari 2024
Mengetahui
Koordinator Program Studi

Dr. Yuliani, SE., MM
NIP 197608252002122004

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sindyani
Tempat dan tanggal lahir : OKU Timur, 21 Juni 1999
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032622226001

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 19 Januari 2024

Y... pernyataan



Sindyani
NIM 01032622226001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan akan ada kemudahan ”

(Q.S Al-Insyirah :5)

*“Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan
kerjakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok”*

(HR. Ibnu Kasir)

*“Allah tahu apa yang terbaik untuk kamu dan kapan waktu yang tepat untuk
kamu mendapatkannya”*

UCAPAN TERIMAKASIH



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan atas segala nikmat karunia-Nya dan shalawat serta salam semoga selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu Timur”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Magister Sains Program Studi S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Saat ini penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan penyusunan Tesis ini tidaklah mudah, karena begitu banyak hambatan, namun berkat doa, bimbingan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan sesuai rencana, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, terutama penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang tercinta, Bapakku Triyoko dan Ibuku Sumarni yang telah memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, semangat yang luar biasa baik dukungan moril ataupun materil dan doa yang selalu menyertaiku.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Drs. H. Isnurhadi, S.E., MBA., Ph.D sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Mu'izzuddin, S.E., M.M sebagai Wakil Dekan II Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. Bapak Dr. Suhel, S.E., M.Si, sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M sebagai Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberi saran dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M sebagai Koordinator Program Studi S2 Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya.
9. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberi saran dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun menyelesaikan tesis ini.
11. Adek ku Hani Atu Nasabila dan bibik ku Susilowati yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa sebagai motivasiku untuk bisa menyelesaikan tesis ini.
12. Alamamaterku tercinta.

Saya menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan saya sendiri. Oleh karena itu, saya mengharapkan masukan dan saran untuk membangun memperbaiki tesis ini masa yang akan datang.

Wassalamualaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh

Palembang, 19 Januari 2024

Penulis

Sindyani

NIM 01032622226001

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT BELITANG PANEN RAYA OGAN KOMERING ULU TIMUR

Oleh:

Sindyani,

Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM., MH., Ph.D,

Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, ST., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan PT Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu Timur. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Sampel penelitian adalah 109 karyawan aktif di PT Belitang Panen Raya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket efikasi diri, keterikatan kerja, angket kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Metode analisis data dalam penelitian ini dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya. Keterikatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya, Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN EMPLOYEES OF PT BELITANG PANEN RAYA OGAN KOMERING ULU TIMUR

By:

Sindyani,

Hj. Marlina Widiyanti, SE., SH., MM., MH., Ph.D,

Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, ST., MM.

This research aims to determine the influence of self-efficacy and work engagement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu Timur employees. This research includes quantitative research. The research sample was 109 active employees at PT Belitang Panen Raya. Data collection techniques were carried out by providing self-efficacy questionnaires, work engagement, employee performance questionnaires and job satisfaction. The data analysis method in this research is Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS application. The results of this research show that self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of PT Belitang Panen Raya employees. Work engagement has a negative and insignificant effect on the performance of PT Belitang Panen Raya employees. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of PT Belitang Panen Raya employees. Self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Belitang Panen Raya through job satisfaction as an intervening variable. Work engagement has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Belitang Panen Raya through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Employee Performance, Self-Efficacy, Work Engagement, Job Satisfaction.*

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Sindyani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : OKU Timur, 21 Juni 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nama Ayah : Triyoko
Pekerjaan Ayah : Petani
Nama Ibu : Sumarni
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat Rumah (Orang tua) : Desa Gantiwarno, RT 02/RW 01 Kec. Belitang III,
Kab. OKU Timur, Sumatera Selatan
Alamat Email : sindyanisindy99@gmail.com
No.Handphone : 085841719717

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 2 Gantiwarno
SLTP : SMPN 1 Belitang Madang Raya
SLTA : SMAN 1 Belitang
S-1 : S1 STIE Trisna Negara Belitang
S-2 : S2 Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MATRIK PERBAIKAN TESIS.....	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS.....	vi
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS.....	vii
HALAMAN PERNYATAAN.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
UCAPAN TERIMAKASIH.....	x
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis	10
1.4.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12

2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Efikasi Diri	12
2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri	12
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri	14
2.1.2 Keterikatan Kerja	15
2.1.2.1 Dimensi dan Indikator Keterikatan Kerja	16
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	17
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.4 Kinerja Karyawan	21
2.1.4.1 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	22
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.1.5 Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	24
2.1.5.1 Hubungan antara Variabel Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan....	24
2.1.5.2 Hubungan antara Variabel Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan	25
2.1.5.3 Hubungan antara Variabel Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	26
2.1.5.4 Hubungan antara Variabel Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	27
2.1.5.5 Hubungan antara Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	27
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Konseptual	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	51
3.2 Rancangan Penelitian	51
3.3 Jenis dan Sumber Data	52
3.3.1 Jenis Data	52
3.3.2 Sumber Data.....	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data	52

3.5	Populasi dan Sampel	53
3.6	Statistik Deskriptif	54
3.7	Teknik Analisis Data	55
3.7.1	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	55
3.7.1.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	55
3.7.1.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	57
3.7.1.3	<i>Goodness of Fit (GoF)</i>	58
3.8	Model Penelitian	59
3.9	Metode Suksesi Interval (MSI)	62
3.10	Uji Hipotesis	63
3.11	Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	64
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	67
4.1.1	Sejarah Perusahaan	67
4.1.2	Visi	68
4.1.3	Misi	68
4.1.4	Logo	68
4.1.5	Struktur Organisasi	69
4.2	Gambaran Umum Responden	69
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
4.3	Distribusi Frekuensi	71
4.3.1	Variabel Efikasi Diri	71
4.3.2	Variabel Keterikatan Kerja	75
4.3.3	Variabel Kepuasan Kerja	79
4.3.4	Variabel Kinerja Karyawan	85
4.4	Analisis Inferensial	94

4.4.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	94
4.4.1.1 Uji Validitas Konstruk	94
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	103
4.4.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	105
4.4.2.1 Uji <i>R-Square</i> (R^2)	105
4.4.2.2 Uji <i>Q-Square</i> (Q^2)	107
4.4.2.3 Uji <i>F-Square</i> (F^2)	107
4.4.2.4 Uji Hipotesis Secara Langsung	109
4.4.2.5 Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung.....	111
4.4.2.6 <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	112
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	114
4.5.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.....	114
4.5.2 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	115
4.5.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	116
4.5.4 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	117
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	120
5.1 Kesimpulan	120
5.2 Saran.....	120
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan:	120
5.2.2 Saran untuk penelitian yang akan datang :	122
5.3 Implikasi Penelitian.....	123
5.3.1 Implikasi Teoritis	123
5.3.2 Implikasi Praktis.....	124
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN.....	136

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Produksi Beras PT Belitang Panen Raya 2020-2022.....	2
Tabel 1.2	Capaian Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya 2020-2022.....	3
Tabel 1.3	Data Turnover Karyawan di PT Belitang Panen Raya 2020-2022	5
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Pemberian Skor Skala Likert	53
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Persepsi Responden terhadap Variabel Efikasi Diri	72
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Persepsi Responden terhadap Variabel Keterikatan Kerja.....	76
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.9	Hasil Analisis Awal <i>Outer Loadings</i>	95
Tabel 4.10	Hasil Analisis Akhir <i>Outer Loadings</i>	97
Tabel 4.11	Hasil Analisis <i>AVE</i>	99
Tabel 4.12	Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	100
Tabel 4.13	Hasil Analisis <i>Fornell Larcker Criterion</i>	102
Tabel 4.14	Hasil Analisis <i>Cronbach Alpha dan Composite Reliability</i>	103
Tabel 4.15	Ringkasan Hasil <i>Measurement Models</i>	104
Tabel 4.16	Hasil Analisis <i>R-Square</i>	106
Tabel 4.17	Hasil Analisis <i>Q-Square</i>	107
Tabel 4.18	Hasil Analisis <i>F-Square</i>	108
Tabel 4.19	Hasil <i>Path Coefficient</i>	109
Tabel 4.20	Hasil <i>Specific Effects</i>	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 3.1 Diagram Model Penelitian.....	59
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	68
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	69
Gambar 4.3 Hasil <i>Outer Model</i>	105
Gambar 4.4 Hasil <i>Inner Model</i>	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Untuk Karyawan	136
Lampiran 2 Kuesioner Untuk Atasan.....	141
Lampiran 3 MSI Efikasi Diri (X1).....	145
Lampiran 4 MSI Keterikatan Kerja (X2)	148
Lampiran 5 MSI Kepuasan Kerja (Z)	151
Lampiran 6 MSI Kinerja Karyawan (Y)	154
Lampiran 7 Hasil Analisis Awal <i>Outer Loading</i>	157
Lampiran 8 Hasil Analisis Akhir <i>Outer Loading</i>	159
Lampiran 9 <i>AVE</i>	161
Lampiran 10 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i>	161
Lampiran 11 Hasil <i>Fornel Lorcker Criterion</i>	163
Lampiran 12 Hasil Analisis <i>Cronbach Alpha dan Composite Reliability</i>	163
Lampiran 13 Hasil rangkuman <i>measurement models</i>	163
Lampiran 14 Hasil <i>Outer Model</i>	164
Lampiran 15 Hasil Analisis <i>R-Square</i>	165
Lampiran 16 Hasil Analisis <i>Q-Square</i>	165
Lampiran 17 Hasil Analisis <i>F-Square</i>	165
Lampiran 18 Hasil <i>Path Coefficient</i>	165
Lampiran 19 Hasil <i>Spesific Effect</i>	166
Lampiran 20 Hasil <i>Inner Model</i>	166
Lampiran 21 Dokumentasi Kegiatan Penelitian.....	167

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan yang telah direncanakan pada suatu perusahaan bergantung pada peran sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mengelola dan menggerakkan berbagai sektor dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan yakni karyawan merupakan aspek kunci yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan menjalankan sebuah perusahaan. Tanpa adanya karyawan, meskipun dalam suatu perusahaan memiliki berbagai fasilitas yang dibutuhkan, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik karena tidak adanya sumber daya manusia yang mengendalikan berjalannya perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan serta manajemen yang tepat terhadap sumber daya manusia yang ada agar dapat dimanfaatkan secara optimal (Dessler, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian dari fungsi manajemen yang ada dimana berfokus pada proses untuk mendapatkan *training*, *motivating*, dan mempertahankan karyawan yang kompeten, Robbins dan Coulter (2018). Kinerja seorang karyawan menjadi faktor penentu kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Kinerja karyawan menentukan efektivitas sebuah perusahaan dan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan yang mengelola MSDM nya dengan lebih efektif, karyawan dan pelanggannya akan

cenderung lebih puas, dan perusahaan cenderung lebih inovatif, memiliki produktivitas yang lebih besar, dan mengembangkan reputasi yang lebih baik di masyarakat. Menurut Robbins & Judge (2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Karena pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan, diperlukan pengelolaan karyawan secara optimal sehingga perusahaan memiliki karyawan yang handal dan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai kesuksesan perusahaan (Sudarman *et al.*, (2019).

PT Belitang Panen Raya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penggilingan padi yang berdiri pada tahun 2005 di Ogan Komering Ulu Timur. Kegiatan utama perusahaan adalah mengelola padi hasil panen petani Sumatera Selatan untuk diolah menjadi produk beras berkualitas. Target harian karyawan PT Belitang Panen Raya mulai pukul 08.00 sampai 17.00 WIB adalah dapat memproduksi beras kurang lebih 700 ton per hari. Sehingga dalam satu bulan, produksi beras bisa mencapai kurang lebih 21.000 ton per bulan. Berikut data produksi beras karyawan PT Belitang Panen Raya selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1
Produksi Beras PT Belitang Panen Raya 2020-2022

Tahun	Target Produksi	Jumlah Produksi	Persentase
2020	220.000 ton	159.774 ton	73%
2021	250.000 ton	129.287 ton	52%
2022	260.000 ton	134.126 ton	51%

Sumber: SDM PT Belitang Panen Raya, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa data produksi beras di PT Belitang Panen Raya selama tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Penurunan jumlah produksi tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 51% dengan besar target produksi satu tahun 260.000 ton namun produksi yang tercapai hanya 134.126 ton. Realisasi produksi beras selama tiga tahun terakhir masih jauh dari target produksi yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal khususnya pada segi kuantitas produksi dimana karyawan belum mampu mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan. Menurunnya jumlah produksi beras di setiap tahun disebabkan karena kinerja karyawan yang kurang optimal, kemudian kendala dengan mesin penggiling padi yang terkadang mengalami kerusakan sehingga menghambat proses produksi padi, dan hasil panen padi para petani di sekitar Belitang yang tidak banyak dan tidak menentu (Karyawan PT BPR, 2023). Belum optimalnya kinerja karyawan juga diperkuat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Belitang Panen Raya yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya 2020-2022

Tahun	Kualitas	Kuantitas	Tanggung Jawab	Disiplin Pegawai	Kerjasama
2020	86%	73%	77%	84%	82%
2021	82%	52%	74%	76%	79%
2022	80%	51%	69%	72%	75%

Sumber: SDM PT Belitang Panen Raya, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas yang memuat hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Belitang Panen Raya selama tiga tahun terakhir, aspek kuantitas kinerja memiliki persentase paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum optimal dalam memenuhi target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2023 pada 10 karyawan di PT Belitang Panen Raya, diperoleh informasi bahwa belum optimalnya ketercapaian target kerja perusahaan disebabkan kurangnya keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan dirinya untuk bisa memenuhi target kerja perusahaan, adanya kendala berupa kerusakan mesin giling, cuaca yang kurang mendukung dalam proses penjemuran padi sehingga menjadi penghambat terpenuhinya kuantitas target perusahaan (Karyawan PT Belitang Panen Raya, 2023). Selain itu, karyawan juga kurang maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Terbukti dari Tabel 1.2 bahwa aspek tanggung jawab menjadi aspek kedua selain kuantitas yang memiliki presentase rendah dan terus mengalami penurunan di setiap tahunnya. Hal ini menandakan rendahnya efikasi diri karyawan PT Belitang Panen Raya khususnya dimensi level yang memuat keyakinan karyawan pada kemampuan diri untuk bisa menyelesaikan tugas yang sulit dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh efikasi diri menurut Bandura (1997). Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya dan hasil yang akan dicapai berdasarkan kerja kerasnya. Seseorang dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih efektif ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Damayanti (2019) menyatakan bahwa Individu yang

memiliki efikasi diri tinggi dapat mengatasi masalah yang ada di tempat kerja dengan baik. Seseorang dengan efikasi diri tinggi menunjukkan ketekunan yang tinggi dan memberikan banyak usaha ketika menghadapi masalah (Huda *et al.* 2022).

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan kerja. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), keterikatan kerja adalah keadaan mental atau pikiran positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, pengabdian, dan penyerapan/penghayatan. Karyawan yang memiliki *engaged* yang tinggi akan memiliki semangat, energi, dan ketahanan mental yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan Putri & Frianto (2022). Hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Aspek keterikatan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Belitang Panen Raya dapat dilihat dari data banyaknya karyawan yang berhenti bekerja pada setiap tahunnya. Data banyaknya karyawan yang berhenti bekerja di PT Belitang Panen Raya selama tiga tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut

Tabel 1.3
Data *Turnover* Karyawan di PT Belitang Panen Raya 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Persentase Karyawan Keluar
2020	110	27	27	25%
2021	110	18	18	16%
2022	110	21	21	19%
Total		66	66	

Sumber: SDM PT Belitang Panen Raya, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir, terdapat 66 karyawan PT Belitang Panen Raya yang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Tahun 2020 merupakan tahun dimana paling banyak karyawan yang mengundurkan diri yaitu 27 orang, kemudian diikuti tahun 2022 menempati urutan kedua yaitu 21 karyawan yang mengundurkan diri. Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri disebabkan karena karyawan kurang nyaman dengan pekerjaannya sehingga memutuskan untuk berhenti (Karyawan PT Belitang Panen Raya, 2023). Karyawan tidak memiliki komitmen untuk bertahan di perusahaan. Hal ini bertentangan dengan salah satu dimensi keterikatan kerja yaitu dedikasi yang ditandai dengan karyawan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri menunjukkan bahwa dedikasi karyawan terhadap perusahaan rendah (Karyawan PT Belitang Panen Raya, 2023).

Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Belitang Panen Raya rendah, karyawan merasa pekerjaan saat ini sangat berat dalam memenuhi tanggung jawabnya (Karyawan PT Belitang Panen Raya, 2023). Sehingga pekerjaan itu sendiri menjadi alasan rendahnya kepuasan kerja karyawan dan mengakibatkan karyawan memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya. Karyawan yang diwawancara mengatakan bahwa target perusahaan terlalu tinggi dan beban kerja karyawan sangat berat, itu yang menjadi alasan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2018), aspek lain yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Smith *et al.* (1969), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang dan emosi

karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dikatakan memiliki kepuasan kerja apabila memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan (Rinny *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek kunci yang wajib dimiliki karyawan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan (Candana *et al.*, 2022). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki karyawan, apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik (Ali & Wardoyo, 2021). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Terdapat beberapa *research gap* dalam penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu terkait efikasi diri memperoleh hasil bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Irfan *et al.*, (2023); Mansur *et al.*, (2023); Nasution *et al.*, (2023); Siregar & Hermiati, (2023)). Adapun temuan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa efikasi diri baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Ratnawati (2022) dan Siamita & Ismail (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening penelitian yang dilakukan oleh Kertiani (2022). Hasil penelitian yang juga menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh (Candana *et al.*, (2022); Putri *et al.*, (2022);

Huda *et al.*, (2022); Bargsted *et al.*, (2019); Rozi *et al.*, (2018)). Akan tetapi ditemukan pula perbedaan hasil penelitian terkait efikasi diri yang menunjukkan bahwa efikasi diri tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyono *et al.*, (2023); Ambarita *et al.*, (2022); dan Ali & Wardoyo (2021)). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa efikasi diri tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Putri & Frianto, (2022); dan Sulistyو & Suhartini (2019).

Penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa keterikatan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dilakukan oleh (Heriansyah & Ali,(2023); Irwandi & Sanjaya, (2022); Hendrik *et al.*, (2021); Manalu *et al.*, (2021); Tho'in & Muliastari, (2020); Kustya & Nugraheni, (2020); Qodariah, (2019); Putra *et al.*, (2019)). Hasil temuan terkait keterikatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan oleh Diem *et al.*, (2023) dan Dami *et al.*, (2022). Adapun hasil penelitian yang memperoleh hasil bahwa keterikatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dilakukan (Putri & Frianto (2022); Chaerunissa & Pancasasti, (2021); Sulistyو & Suhartini (2019)). Ditemukan pula perbedaan hasil penelitian yang berkaitan dengan keterikatan kerja yang memperoleh hasil bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim *et al.*, (2021) Natakusumah *et al.*, (2022) dan Insan (2017)). Sedangkan temuan yang menunjukkan keterikatan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan oleh (Chrisshyaren & Erdiansyah R, 2023).

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang kepuasan kerja yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Handanal *et al.*, (2023); Octavianti & Hamni (2022); Yulihardi *et al.*, (2022); Irwandi & Sanjaya (2022); Rinny *et al.*, (2020); Tho'in & Muliasari, (2020); Adha *et al.*, (2019); Qodariah *et al.*, (2019); Wijaya (2018) dan Kartika *et al.*, (2018)). Penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan juga memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Ali & Wardoyo (2021); Siamita & Ismail (2021) dan Rozi *et al.*, (2018)). Ditemukan pula kesenjangan hasil penelitian terkait kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada saat bekerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Hermiati, (2023); Chrisshyaren & Erdiansyah R, (2023); Azhari *et al.*, (2021); Fauziek & Yanuar (2021)).

Berdasarkan pemaparan di atas dan hasil penelitian sebelumnya, ditemukan *research gap* dan perdebatan terkait pengaruh efikasi diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Belitang Panen Raya Ogan Komering Ulu Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena dan *research gap* maka permasalahan ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh langsung efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Belitang Panen Raya?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung efikasi diri dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan PT Belitang Panen Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh langsung efikasi diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Belitang Panen Raya.
2. Menganalisis pengaruh tidak langsung efikasi diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan PT Belitang Panen Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia,

khususnya berkaitan dengan efikasi diri, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi salah satu referensi atau sumber informasi bagi peneliti serupa khususnya berkaitan dengan efikasi diri, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan tambahan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia bagi manajemen perusahaan khususnya dalam proses evaluasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkhaliq, S. S., & Mohammadali, Z. M. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Performance: A Case Study of Al Hayat Company - Pepsi Employees in Erbil, Kurdistan Region - Iraq. *Management and Economics Review*, 4(2).
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- 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. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Y. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10(01), 263–280. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101016>
- Aqnes, T., Hanafi, A., & Hadjri, M. I. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 185–199. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2379>
- 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.
- Arifin, Z., Marzuki Husein, N., Jihadi, M., Prima Rini, H., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company. *Nat. Volatiles & Essent. Oils*, 8(4), 10177–10190.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan*

Akuntansi, 23(2), 187–193.

Bandura, A. (1997). *Self Efficacy, The Exercise of a Control*. W.H. Freeman and Company.

Bargsted, M., Vielma, R. R., & Yeves, J. (2019). Journal of Work and Organizational Psychology Professional Self-efficacy and Job Satisfaction : The Mediator Role of Work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157–163.

Bernadin, H. John & Russell, Joyce E.A. (1998). *Human Resource Management*. MacGraw Hill Inc, Singapore.

Buangga, R., Indrajahjo, H., & Saragih, B. (2018). Effect of Self Efficacy and Organizational Commitment to Organizational Performance through Job Satisfaction PT. Adhi Karya (Persero). *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(9), 14–27. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3261119

Buric, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers : A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>

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. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.421>

Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>

Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 149–160. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24856/mem.v30i2.242>

Creswell, J. W. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Cetakan Ke). Pustaka Pelajar.

Damayanti, N. N. S. R. (2019). The Effect of Work Engagement and Self-Efficacy on

Job Burnout of Credit Analyst. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 113–120.
<https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.689>

Dessler, Gary (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. New York : Pearson Education

Dharma, R., Hady, H., & Zefriyenni. (2023). Determinants of Job Satisfaction and Implications on Employee Performance in Bank Nagari Sumatera Barat. *International Journal of Professional Business Review*, 8(9), e02720.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i9.2720>

Diem, M. J., Marwah, T., Hanafi, A., & Andriana, I. (2023). The Effect of Satisfaction on the Relationship Between Employee Engagement and Performance. *International Conference Faculty of Economics*, 8–17.

Fatyandri, A. N., & Yang, W. (2023). Analisis Pengaruh dari Keterikatan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Perusahaan Manufaktur Batam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 41–52. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1%0AThis>

Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>

Fernando, N., & Zuraida, U. (2023). The Impact of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Compensation and Benefits towards Gen Z's Employee Performance in PT. XYZ. *Journal Integration of Management Studies*, 1(1), 75–82. <https://doi.org/10.58229/jims.v1i1.21>

Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>

Ghufron, M., & Risnawati, N. R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.

Gian, E. I., Putra, I. B. A. K., Kertayoga, I. P. W., Haryati, R., Novrina, P. D., & Kasih, N. L. S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali. *Journal Administrasi Perkantoran Dan Kesekretariatan*, 1(2), 85–93.

- Hadi, L. K., & Hanif, R. (2022). The Influence of Work Engagement on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Tbk., Witel Malang Through Organizational Citizenship Behavior as a Mediation Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 368–375. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.478>
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(2), 653–661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- Hanafi, A., Adam, M., & Aprideni, I. (2018). The Effect of Person-Organization Fit (P-O Fit) and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables at Bukit Asam Medika Hospital, Tanjung Enim. *International Journal of Education and Research*, 6(11), 103–114. <https://www.ijern.com/journal/2018/November-2018/09.pdf>
- Handanal, H., Perizade, B., & Zunaidah, Z. (2023). The Effect of Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Division Operational Unit P-1B Palembang. *International Journal of Social Service and Research*, 3(8), 2069–2079. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i8.525>
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hendrik, G. E., Fanggal, R. E., & Timuneno, T. (2021). Effect of Work Engagement on Employee Performance (Study at RRI Kupang). *Proceedings of the 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)*, 197(Teams), 660–665. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.095>
- Heriansyah, F. W., & Ali, S. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 59–70.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Huda, A. N., Dalimunthe, R. F., & Silalahi, A. S. (2022). The Effect of Emotional Intelligence, Cooperations and Self Efficacy on Employee Turnover Intention through Job Satisfaction in PT. XYZ. *The International Journal of ...*, 6(3).

<https://www.theijbmt.com/archive/0945/2091339309.pdf>

- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business Studies*, 2(1), 1–18.
- Irfan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 11(3), 633–643.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1–7.
- Ismawati, T., Siahaan, E., & Sembiring, B. K. F. (2022). Effect of E-Performance, Work Engagement and Organizational Culture On Employee Perfomance with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(1), 680–688. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i1.234>
- Kanapathipillai, K., Shaari, A. B., & Mahbob, N. N. (2021). The Influence of Self-Efficacy on Job Performance of Employees in the Online Retail Sector in Malaysia – the Mediating Effect of Innovative Behaviour. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(3), 85–111. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i3.1188>
- Kartika, Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 16.
- Kertiani, N. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen Kitchen). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1–7.
- Kusnoto, & Sitorus, T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (Study pada PT. Bank BRI Cabang BSD). *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198–224. <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/JM/article/view/798>
- Lestari, G. T., & Palupi, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel

- Intervening. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 272–289. <https://doi.org/10.33370/jpw.v2i12.342>
- Lestari, Y. W., & Prayoga, Y. (2022). The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 554–562.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48–55. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>
- Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., & Febrianti, D. (2021). The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), 550–560. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.203>
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Mansur, Jusriadi, E., & Muchran, M. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(9), 1278–1285.
- Nasution, J. P. A., Napitupulu, A., Ardiansyah, P., Nasution, H. F., Lubis, A. S., & Safrida, S. (2023). Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 77–86. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2398>
- Nasution, R. A. N., & Saragih, I. S. (2023). The influence of self-efficacy and organizational climate on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 127–134. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1204>
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudiby, P. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 51–59.
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an

emerging marketing during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>

Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496.

Prasetyono, A., Indriasih, D., & Hanfan, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal Information System & Business Management*, 1(1), 1–13.

Pratama, M., Perizade, B., Widiyanti, M., & Zunaidah, Z. (2020). the Influence of Organizational Culture and Training on Employee Performance at Bukit Asam, Tbk. *Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 1(1), 459–468. <https://doi.org/10.33021/icfbe.v1i1.1396>

Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE.

Purnomo, B. (2022). World Economic Forum: Indeks Daya Saing Global Indonesia yang Alami Penurunan dari 44 ke 50. In *Hallo.Id*. <https://www.hallo.id/metropolitan/pr-283972129/world-economic-forum-indeks-daya-saing-global-indonesia-yang-alami-penurunan-dari-44-ke-50>

Purwanti, A., Zunaidah, Diah, Y. M., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota POLRI DI POLDA SUMATERA SELATAN. *The Manager Review*, 2(1), 25–41.

Putra, T. R. I., Harmen, H., Suryani, A. I., & Fadilah, I. (2019). The Effect of Work Engagement and Self- Efficacy on Individual Performance Mediated by Personal Initiative : Study in Students. *Proceedings of the 2nd Aceh Global Conference on Business Economic and Sustainable Development Trends (AGC-BEST)*, 2, 23–30.

Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–

369. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16766/7743>

- Putri, F. H. E., Satriawan, B., Indrawan, M. G., & Windayati, D. T. (2022). The Influence of Self Efficacy , Job Insecurity , and Job Development on Job Satisfaction Through Job Motivation as an Intervening Variabel at PT. Beautiful Fashion Swakarya, Tanjungpinang City. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 2(6), 1045–1064.
- Qodariah, Akbar, M., & Mauluddin, M. (2019). Effect of work engagement, job satisfaction, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 4), 815–822. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1164.0782S419>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18–27. <https://doi.org/10.20448/2002.31.18.27>
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* (7th ed.). PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2018). *Management*. 14th Edition. Salemba Empat : Jakarta
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). The Influence of Self-Efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance in Private School Teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 632–649. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v1i10.74>
- Rozi, F., Syahrizal, S., Patrisia, D., & Abror, A. (2018). The Effect of Self-Efficacy on Loyalty with Job Satisfaction as a Mediating Variable: Study at Universitas

Negeri Padang. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 932–939. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.84>

Sapta, I. K. S., MuafiI, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>

Schaufeli, & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

Schaufeli, C. (2016). What Makes Employees Engaged with Their Work? The Role of Self-Efficacy and Employee's Perceptions of Social Context Over Time. *Career Development International*, 21(2), 125–143. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>

Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(2), 178–183. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i2.11599>

Siregar, P., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Mekarmuti Cikarang Utara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(3), 727–735.

Siswoyo, H., & Parwoto, W. (2020). *Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. Intermedia Personalia Utama.

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. *Chicago: Rand McNally*.

Sudarman, S. D., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). the Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in Pt. Pegadaian (Persero) Office Region Iii Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(8), p9236. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.08.2019.p9236>

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial

generation employees. *Jurnal Pemikiran, Penelitian Administrasi Bisnis & Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
<http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/29953>

Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>

Sutoro, M. (2021). The Influence of Self Efficacy, Work Discipline and Organizational Culture On Job Satisfaction With An Impact On Employee Performance At PT. Unibles Indo Multi in South Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.302>

Tasios, T. and Giannouli, V. (2017) ‘Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece’, *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), pp. 31–61. Available at: <http://www.assessmentpsychologyboard.org/journal/index.php/AAP/article/view/109>

Tho'in, M., & Muliastari, D. (2020). Analysis Of Work Satisfaction, Organizational Commitments and Work Engagement Effect to Ward Employee Performance in Sharia Banks. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(2), 222–228.

Udemba, D. N. (2021). Relationship Between Self Efficacy and Job Performance and Satisfaction of Secondary School Teachers In Anambra State. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 04(05), 537–542. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v4-i5-06>

Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>

Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 177. <https://doi.org/10.29210/020221305>

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2).

- Yu, J., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). Sustainable relationship development between hotel company and its employees: Linking job embeddedness, job satisfaction, self-efficacy, job performance, work engagement, and turnover. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(17). <https://doi.org/10.3390/su12177168>
- Yulihardi, Y., Yenni Del Rosa, & 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. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.64>
- Zhou, X., Rasool, S. F., Yang, J., & Asghar, M. Z. (2021). Exploring the relationship between despotic leadership and job satisfaction: The role of self efficacy and leader–member exchange. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105307>