

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

Zumrotul Masruroh dan Prayekti

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: zumrotulmasruroh782@gmail.com, yekti_feust@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL

Diterima
21 Februari 2021
Direvisi
2 Maret 2021
Disetujui
15 Maret 2021

Keywords:

Self Efficacy; Employee
Performance; Job
Satisfaction

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the effect of Self Efficacy on work performance with job satisfaction as a study mediation variable at the Department of Population and Civil Registration of Trenggalek Regency. The population for this study were employees of the Department of Population and Civil Registration of Trenggalek Regency. This study uses a quantitative approach. The population for this study were employees of the Department of Population and Civil Registration of Trenggalek Regency. The sample used was 45 respondents. Sampling in this study is saturated sampling. The data analysis technique used in this study is multiple regression, path analysis and single test. The results showed that Self Efficacy has a significant effect on employee performance, Self Efficacy has a positive effect on Job Satisfaction, job satisfaction has a positive effect on employee performance, and self efficacy has a positive effect on employee performance with job satisfaction as a mediating variable.

ABSTRAK

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat dimana berkumpulnya orang-orang yang bekerja sama secara sistematis, terencana, terkendali, terorganisasi dan memiliki tujuan yang sama. Dengan adanya visi misi serta tujuan yang sama maka sebuah organisasi akan terbentuk sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan begitu organisasi dapat melayani masyarakat sesuai dengan kebutuhannya, maupun anggota organisasi itu sendiri secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari kemandirian Diri terhadap kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Sampel yang digunakan adalah 45 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah jenuh sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa regresi, analisis jalur dan tes

How to cite:

Masruroh, Zumrotul dan Prayekti (2021) Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation* 2(4). <https://doi.org/10.46799/jurnal.syntax.transformation.v2i3.265>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

Kata Kunci:

Kemajuan diri; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

tunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan, *Self Efficacy* memiliki efek positif pada Kepuasan Kerja, kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, dan kemajuan diri memiliki efek positif pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat dimana berkumpulnya orang-orang yang bekerja sama secara sistematis, terencana, terkendali, terorganisasi dan memiliki tujuan yang sama. Dengan adanya visi misi serta tujuan yang sama maka sebuah organisasi akan terbentuk sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan begitu organisasi dapat melayani masyarakat sesuai dengan kebutuhannya, maupun anggota organisasi itu sendiri secara efektif dan efisien.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek merupakan salah satu organisasi yang satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Trenggalek yang mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintah dibidang kependudukan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan serta melaksanakan ketatausahaan dinas.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang berlakunya otonomi daerah dimana otonomi daerah tersebut didefinisikan sebagai hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang sudah ada.

Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu urusan wajib pemerintah daerah yang harus dilaksanakan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Administrasi kependudukan terdiri dari pendaftaran penduduk dan pelayanan pencatatan sipil yang merupakan bagian dari pelayanan publik yang harus dilaksanakan dengan baik kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek masih adanya kecenderungan kinerja pegawai yang masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang rendah, kurang adanya kepuasan kerja karyawan, serta ketetapan waktu.

Kinerja karyawan merupakan suatu program atau landasan untuk para karyawan mengukur seberapa karyawan tersebut sudah mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat diketahui atau diukur jika individu atau kelompok tersebut sudah mengetahui keberhasilan dari jerih payah yang telah di usahakannya. Oleh karena itu jika suatu perusahaan atau organisasi tidak mempunyai target untuk mencapai tujuan maka belum dapat diukur keberhasilannya (Moehariono, 2012).

Menurut (Mangkunegara, 2005) kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangatlah diperlukan dalam perusahaan karena sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, sebab dengan kinerja yang sudah dicapai tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan seorang pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang juga yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*. (Sinambela, 2012)

Self-efficacy adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas kemampuan

dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya dalam perusahaan (Kilapong, 2013). Dengan begitu *self-efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Keyakinan dalam *self-efficacy* tersebut memengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaan tugasnya dalam perusahaan. Individu yang mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangi aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil. Sumber daya manusia merupakan peran penting bagi perusahaan karena sebagai obyek pelaksana kegiatan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya karyawan yang mempunyai kemampuan atau keyakinan *self-efficacy* terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan dalam mengatasi segala situasi yang muncul dihidupnya (Ghufroon & Risnawati, 2010)

Menurut (Suciati, 2014) *self-efficacy* juga dapat diartikan untuk melakukan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan juga untuk menangani suatu masalah. Keyakinan terhadap kemampuannya sendiri maka seseorang dapat memengaruhi perasaan, cara berfikir, motivasi, dan juga tingkah laku seseorang.

Agar tujuan perusahaan dapat terwujud, maka pihak perusahaan harus dapat memuaskan karyawannya karena kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Pratiwi, 2013).

Menurut Kepuasan kerja yaitu perasaan atau keadaan yang terjadi pada emosional seorang karyawan atas senang atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan isi afektif atau emosi pada diri seseorang yang merupakan faktor penting dalam setiap pekerjaan.

Setiap orang pasti ingin mendapatkan kepuasan kerja yang sepadan dengan pekerjaan apa yang sudah mereka lakukan, karena ingin menghidupi dirinya serta keluarganya tapi kadang imbalan tersebut dirasa belum cukup dengan apa yang sudah dilakukannya dalam pekerjaan tersebut. Sehingga ia merasa kepuasan kerjanya belum didapatkan atau diperoleh sehingga tingkat emosional yang tidak terkendali (Wibowo, 2013)

Kepuasan kerja yaitu sebuah ungkapan seseorang terhadap apa yang sudah dicapai dalam pekerjaannya yaitu ketika mendapatkan kesempatan promosi karena sudah berhasil mencapai tujuannya tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan sifat dari pada tingkah laku (Titisari, 2014).

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. (Robbins, 2010) menjelaskan ada lima faktor yang dapat dijadikan tolak ukur yaitu:

Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan rekan kerja, Kepuasan dengan atasan, Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka saya tertarik untuk

meneliti bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan informasi lebih lanjut bagi kemajuan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Trenggalek sehingga dapat mengetahui sejauh mana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan menggunakan metode penelitian secara kuantitatif, jenis penelitian ini dapat dengan menggunakan prosedur statistik. Hubungan antara variabel-variabel didalam pendekatan kuantitatif dan dianalisis dengan teori yang objektif. Metode kuantitatif ini adalah metode yang sifatnya nyata, teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, objektif, rasional terukur dan sistematis. Metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan statistic berupa angka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, path analisis dan uji sobel (Sugiyono & Kuantitatif, 2012). sampel 45 karyawan

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Menurut (Kurniawan et al., 2019) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti yang disajikan diatas diketahui semua butir pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel = 0,2940 maka semua butir pertanyaan pada penelitian

dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji realibilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

2. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Self Efficacy

Tabel 1
Uji Valid Pan Reali Self Efficacy

Variabel	Bu tir	r- hitung	Keterangan	Koe fisien Alpha Cronbach	Keterangan
Self Effi cacy	1	0,460	Valid	0,683	Relia bel
	2	0,572	Valid		
	3	0,477	Valid		
	4	0,502	Valid		
	5	0,361	Valid		
	6	0,439	Valid		
	7	0,622	Valid		
	8	0,504	Valid		

Pada tabel 1 dijelaskan bahwa nilai r-hitung lebih besar dar r-tabel = 0,2940 maka dikatakan valid, dan nilai Koefisien Alpha Cronbach memiliki nilai lebih dari 0,6 maka dari tu dikatakan reliabel.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel 2
Uji Valid dan Reali Kepuasan Kerja

Variabel	Bu tir	r-hit ung	Keterangan	Koef isien Alpha Cronbach	Keterangan
Kepu asan Kerja	1	0,656	Valid	0,748	Reli abel
	2	0,612	Valid		
	3	0,641	Valid		
	4	0,652	Valid		
	5	0,439	Valid		

6	0,570	Valid
7	0,595	Valid
8	0,504	Valid

Pada tabel 2 dijelaskan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,2940 maka dikatakan valid, dan nilai Koefisien Alpha Cronbach memiliki nilai lebih dari 0,6 maka dari itu dikatakan reliabel.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3
Uji Valid dan Reali Kinerja Karyawan

Variabel	Bu- tir	r- hitung	Keter- angan	Koe- fisien Alpha Cron- bach	Keter- angan
Kin- er- ja Kary- awan	1	0,494	Valid	0,731	Relia- bel
	2	0,568	Valid		
	3	0,572	Valid		
	4	0,695	Valid		
	5	0,381	Valid		
	6	0,579	Valid		
	7	0,663	Valid		
	8	0,530	Valid		

Pada tabel 3 dijelaskan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,2940 maka dikatakan valid, dan nilai Koefisien Alpha Cronbach memiliki nilai lebih dari 0,6 maka dari itu dikatakan reliabel.

B. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur Self Efficacy (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 0.286 dan hasil uji statistik Ttest atau uji parsial menunjukkan nilai signifikansi Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.008 yang berarti Hipotesis 1 diterima karena nilai koefisien jalur

positif 0.286 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.008 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung dari Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek.

Self Efficacy berpengaruh secara signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Trenggalek dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yang menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Adanya pengaruh Self Efficacy pada Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek memiliki arti diantaranya semakin tinggi usaha pemimpin dalam menerapkan self efficacy maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek.

Menurut (Cherian & Jacob, 2013). Menunjukkan pengaruh bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu ditempat kerja dan mekanisme dimana self efficacy seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya.

C. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien jalur Self Efficacy (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) secara langsung adalah sebesar 0,282 dan signifikansi pada 0,004 yang berarti dapat diterima karena koefisien jalur positif (0,282) dan hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari self efficacy (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek.

Menurut (Chasanah, 2018) mengungkapkan bahwa individu ini memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya karena adanya keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang ia dapatkan, seseorang yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi, maka rasa kepuasan kerja akan tinggi pula.

D. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 0,502 dan hasil statistic Ttes atau uji parsial menunjukkan nilai signifikansi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.002 yang berarti Hipotesis 3 diterima karena nilai koefisien jalur positif (0.502) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek.

Menurut (Damayanti et al., 2018) Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di RS Islam Siti Khadijah Palembang. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen RS Islam Siti

Khadijah Palembang untuk memperhatikan kedua faktor tersebut.

E. Kepuasan kerja memediasi Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja (Z) menjelaskan mempunyai pengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan self efficacy (X), dengan demikian pengaruh tak langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja memperkuat self efficacy terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis path dan uji sobel menunjukkan nilai t hitung = 2,1704 lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,681 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.141564 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa hipotesis keempat dapat terbukti dan dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Self Efficacy secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Self Efficacy secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perusahaan. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja

BIBLIOGRAFI

Chasanah, L. N. (2018). *Pengaruh self esteem, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan*

- melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim [Google Scholar](#).
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80 [Google Scholar](#).
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). Sriwijaya University [Google Scholar](#).
- Ghufro, M., & Risnawati, R. (2010). Teori psikologi. Jakarta: Ar-Ruzz Media [Google Scholar](#).
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4) [Google Scholar](#).
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160 [Google Scholar](#).
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama*. Malang: Remaja Rosda Karyawan [Google Scholar](#).
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Pratiwi, Y. (2013). Hubungan locus of control dengan kepuasan kerja karyawan Vincent Maestro Group Surabaya. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim [Google Scholar](#).
- Robbins, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu [Google Scholar](#).
- Suciati, R. (2014). Perbedaan Kemampuan Self-efficacy Mahasiswa Antara Model Problem Based Learning dengan Model Ekspositori pada Mata Kuliah Evolusi. *Prosiding Simposium Nasional Pembelajaran Sains* [Google Scholar](#).
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2012). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. VII [Google Scholar](#).
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan* [Google Scholar](#).
- Wibowo, N. (2013). Pengaruh kualitas leader member exchange (LMX) terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Nutrifood Surabaya. *Agora*, 1(1), 58–67 [Google Scholar](#).

Copyright holder :

Zumrotul Masruroh dan Prakyeti (2021).

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

