



Pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*

Naufan Dhani Ramadhan^{1*}, Budiono¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: naufan.19061@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to test and analyse the effect of self efficacy and work engagement on employee performance through job satisfaction in employees of PT X. This research uses quantitative testing methods with the number of respondents as many as 67 production employees with sampling techniques, namely saturated sampling techniques to collect data from production employees at PT X. SEM-PLS analysis technique was used in this study with the help of SmartPLS 3.0 software. The results obtained from this study indicate that self efficacy has a significant positive effect on employee performance. self efficacy has a significant positive effect on job satisfaction. work engagement has a significant positive effect on employee performance. work engagement has a significant positive effect on job satisfaction. job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. job satisfaction does not mediate the effect between self efficacy on employee performance. job satisfaction mediates the influence between work engagement on employee performance. implications based on the results described in this study indicate that companies need the role of superiors to always provide a form of support to employees in the form of motivation and by always creating a good environment and being fair to each employee.

Keywords: employee performance; job satisfaction; self efficacy; work engagement.

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi yang baik dapat dilihat melalui tingkat pertumbuhan ekonomi yang mampu tumbuh ekspansif serta diikuti oleh nilai kontribusi pada sektor industrinya yang mampu untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Sektor industri memberikan kontribusinya ketika industri manufaktur ataupun jasa bisa secara produktif mampu memperluas industrinya (Azwina *et al.*, 2023). Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia, Hariyadi B. menyatakan bahwa dalam lima tahun terakhir ini industri manufaktur mengalami penurunan nilai kontribusi terhadap total PDB Indonesia (Validnews.id, 2023). Kontribusi industri manufaktur di Indonesia yang turun biasanya disebabkan dari permasalahan internal industri dan kebijakan di dalamnya serta beberapa hal, seperti industri yang berpindah dari suatu daerah, daya saing industri yang turun, dan peran SDM yang kurang terhadap organisasi (Ramardi *et al.*, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi nilai yang paling penting didalam sebuah organisasi, SDM menjadi potensi didalam organisasi untuk mewujudkan keberhasilan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Soemarsono, 2018). Peran sumber daya manusia akan semakin krusial ketika dihadapkan pada era globalisasi saat ini yang dipenuhi dengan berbagai tantangan dan kompetisi antar usaha yang semakin ketat. Melihat hal tersebut, sudah menjadi sebuah kewajiban bagi setiap organisasi untuk melakukan penataan sumber daya manusia karena ketidakmampuan dalam penataan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan banyak permasalahan dan kerugian bagi organisasi. Agar hal tersebut tidak terjadi, perlu bagi organisasi dalam melakukan penataan SDM dan melakukan peningkatan pada kinerja karyawan (Sari & Hadijah, 2016).

Keyakinan akan *self efficacy* yang ada pada diri seorang karyawan merupakan faktor yang paling penting yang dapat membantu meningkatkan produktivitas karena keyakinan akan kemampuan diri sendiri dapat membentuk karakter dan kapasitas intelektual karyawan dalam menjalankan tugas dan

Naufan Dhani Ramadhan, Budiono. Pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

fungsinnya (Mahawati & Sulistiyani, 2021). Hasil penelitian Masruroh (2021), Budiyanto (2021), Siamita & Ismail (2021) menyatakan bahwa variabel *self efficacy* secara positif signifikan memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. Sara *et al.* (2020), Fauziyyah & Rohyani, (2022) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Self efficacy tidak hanya memengaruhi *employee Performance* melainkan juga dapat memengaruhi *job satisfaction*. Kepuasan kerja dapat dipahami dari berbagai sudut pandang, yaitu kepuasan kerja merupakan semacam reaksi seorang karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja sering ditentukan berdasarkan hasil kuantitas dan kualitas kerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap dari setiap karyawan (Indrasari, 2017). Budiyanto (2021), Sumaila & Rossanty (2022), dan Putri (2022), menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan secara positif signifikan. Sedangkan penelitian Lukiastuti (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja yaitu *work engagement*. *Work engagement* penting bagi perusahaan karena berfungsi sebagai panduan untuk menyelaraskan antara tujuan dari seorang karyawan dengan tujuan dari perusahaan. Adanya *work engagement* membuat perusahaan mampu melihat bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya serta menentukan apakah mereka memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan ekstra dan mendukung perusahaan (Sofiah & Kurniawan, 2019). Penelitian Qodariah (2019), Putra & Darmastuti (2021) dan Krisnadiputra (2022) secara bersama-sama mengemukakan bahwa *work engagement* terhadap *employee performance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Rasul Baharsyah & Nugrohoseno (2021) mengatakan bahwa *work engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Karyawan yang terlibat (*engaged*) akan merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan bermakna. Mereka juga akan memberikan kinerja yang lebih baik, menilai fungsi atau pekerjaan yang mereka lakukan secara positif, dan mendapatkan tingkat kepuasan lebih tinggi (Putri, 2022). Penelitian yang dilakukan Merissa (2018), Putra & Darmastuti (2021), dan Kusuma *et al.* (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun penelitian dari Fairnandha (2021) menunjukkan hasil *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Penelitian terkait *job satisfaction* terhadap *employee performance* pernah juga dilakukan oleh beberapa peneliti dengan berbagai hasil yang berbeda – beda. Pengujian dari Masruroh & Prayekti (2021) dan Fajri *et al.* (2022) secara bersama menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Adapun *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan berbagai kesimpulan yang saling bertolak belakang. Siamita & Ismail (2021) dan Masruroh & Prayekti (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* berhasil menjadi pemediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap *employee performance*, sebaliknya penelitian yang dilakukan Yoman *et al.* (2018), Sara *et al.* (2020), dan Awba & Putri (2021) mengemukakan bahwa *job satisfaction* tidak menjadi pemediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*.

Karyawan dengan tingkat rasa ikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih rajin dalam mengerjakan tugas-tugasnya, terlibat penuh dalam pekerjaannya, dan mampu menangani tekanan yang terkait dengan pekerjaannya (Cahyati & Qomariyah, 2019). Penelitian yang dilakukan Chaerunissa & Pancasasti (2021), dan Astuti & Suwandi (2022) menunjukkan *work engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Namun pada penelitian Irwandi & Sanjaya (2022) menyatakan bahwa variabel *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* secara signifikan.

Penelitian ini dilakukan di PT X, merupakan salah satu dari banyaknya perusahaan manufaktur yang berdomisili di Gresik Jawa Timur. Berdasarkan hasil observasi tahap awal yang dilakukan bersama HR personalia PT X, hal yang didapat adalah permasalahan pada beberapa karyawan yang memiliki

kinerja yang kurang maksimal atau rendah. Ditemukan beberapa karyawan yang kurang mampu dalam mengerjakan tugas tertentu yang diberikan oleh perusahaan hal tersebut juga dikarenakan beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dan semangat dengan pekerjaannya, hal inilah yang membuat turunnya kualitas dan kuantitas kerja pada beberapa karyawan tersebut. Permasalahan yang terjadi juga secara tidak langsung memengaruhi tingkat kepuasan karyawan pada pekerjaan itu sendiri, karena karyawan menjadi kurang puas karena penempatan pekerjaan yang dinilai kurang nyaman karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT X, dan adanya perbedaan pada penelitian (*research gap*), dengan ini peneliti menganggap bahwa terdapat hal yang penting dan menarik untuk diteliti yaitu tentang pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada karyawan PT X”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Self Efficacy

Self efficacy diartikan sebagai keyakinan terhadap potensi diri yang dapat secara efektif melakukan tindakan untuk mencapai tugas, dan merupakan evaluasi diri atas kemampuan keseluruhan untuk melaksanakan kegiatan yang diperlukan saat dipertemukan pada kondisi tertentu (Yu *et al.*, 2020). Sedangkan Demir (2020) memiliki teori *self efficacy* merupakan keyakinan dari individu yang menjelaskan jikalau mereka sanggup mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas tertentu. Putri (2022) menggambarkan *self efficacy* sebagai ukuran kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas serta menggunakan kemauan keras untuk mencapai tujuan yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Menurut Ratnasari & Yusnita (2018) Orang dengan efikasi diri yang tinggi adalah orang yang positif, berorientasi pada kesuksesan, dan berorientasi pada tujuan, karena efikasi diri menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, termotivasi, dan bertindak.

Work Engagement

Work engagement merupakan keadaan positif yang dimiliki oleh seorang individu yang mengalami tiga karakteristik yaitu semangat, dedikasi dan penyerapan (Wirawan *et al.*, 2020). Menurut Suhery *et al.* (2020) menyatakan bahwa *work engagement*, diartikan sebagai implikasi dari karyawan atau individu, rasa puas, dan sikap antusiasme terhadap tugas yang mereka jalankan. Dengan adanya *Work Engagement*, organisasi dapat menemukan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan menentukan apakah mereka memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan ekstra dan mendukung perusahaan. (Sofiah dan Kurniawan, 2019). Individu yang engaged cenderung memiliki level energi serta ketahanan mental yang tinggi dan bersedia berusaha untuk pekerjaan mereka meskipun ketika menghadapi kesulitan. Maka, ketika karyawan yang engaged mengupayakan pekerjaan, mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang membuat mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan sukses dalam bekerja (Putri, 2022).

Employee Performance

Menurut Ali (2021) *Employee Performance* adalah perbandingan antara standar kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan diperiode tertentu. Fauziyyah dan Rohyani (2022) berpendapat bahwa *employee performance* adalah suatu gambaran mengenai tingkat capaian seorang karyawan dalam pekerjaannya yang dilakukan guna menggapai sasaran dan tujuan, serta melakukan penerapan pada visi dan misi organisasi, seperti yang telah direncanakan oleh perusahaan. Menurut Budiyanto (2021) *employee performance* merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian kerja karyawan, dan seringkali menggambarkan pencapaian tujuan organisasi (Yu *et al.*, 2020). Sara *et al.* (2020) menggambarkan bahwa *employee performance* Ini diartikan sebagai kemahiran individu atau karyawan saat mempraktikkan keterampilan tertentu.

Job Satisfaction

Naufan Dhani Ramadhan, Budiono. Pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

Menurut Demir (2020) *job satisfaction* digambarkan sebagai sejauh mana suatu individu memiliki perasaan positif dan negatif tentang pekerjaan, pekerja lain dan pekerjaan lingkungan. Menurut Wirawan *et al.* (2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai Kondisi emosional di mana orang (karyawan) merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan menerima evaluasi yang diharapkan dari pekerjaan mereka, mereka mengalami kondisi emosional (kepuasan kerja) ini. Kepuasan kerja dapat dipahami dari berbagai sudut pandang, yaitu kepuasan kerja merupakan semacam reaksi seorang karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja sering ditentukan berdasarkan hasil kuantitas dan kualitas kerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap dari setiap karyawan (Indrasari, 2017). Menurut Yu *et al.* (2020) ketika kebutuhan seperti gaji, peluang promosi, kesejahteraan dan tunjangan, kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan kebijakan organisasi cukup terpenuhi, mereka mungkin mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan seperti keterlibatan, kegembiraan dan minat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengaruh antar Variabel

Menurut Ratnasari dan Yusnita (2018) menyebut jika *self efficacy* memiliki hubungan dengan *employee performance*, karena keyakinan diri terhadap keahlian yang dimiliki oleh setiap individu akan membantunya mencapai kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Sebaliknya, jika tingkat efikasi diri individu sangat rendah, maka hal ini dapat menghambat individu tersebut untuk melaksanakan atau mengeksekusi dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dapat menyebabkan kerugian bagi Perusahaan (Pramudhita & Izzati, 2022). Faktor untuk meningkatkan kinerja adalah Keyakinan akan memberikan efek yang diinginkan pada individu, karena kemampuan untuk bekerja secara efektif merupakan faktor yang dapat mencerminkan sikap dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan menjalankan fungsi. (Mahawati dan Sulistiyani, 2021). Hasil penelitian Masruroh (2021), Budiyanto (2021), Siamita & Ismail (2021) menyatakan bahwa variabel *self efficacy* secara positif signifikan memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

H1: Terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap *employee performance* pada karyawan PT X.

Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi lebih mungkin untuk berhasil dalam tujuannya dan mencapai tingkat prestasi yang tinggi, sedangkan karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang rendah akan lebih mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karenanya, seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula (Parasara dan Surya, 2016). Menurut Dewi & Dewi (2015), Dengan tingginya *self efficacy* pada diri karyawan, karyawan tersebut biasanya akan menghasilkan sebuah capaian yang baik di dalam kerjanya dan kepuasan kerja yang lebih dibanding dengan karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang rendah. Pernyataan ini sejalan dengan pengujian yang dilaksanakan oleh Sumaila dan Rossanty (2022), Putri (2022), dan Budiyanto (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan secara positif signifikan.

H2: Terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT X.

Individu yang *engaged* cenderung memiliki level energi serta ketahanan mental yang tinggi dan bersedia berusaha untuk pekerjaan mereka meskipun ketika menghadapi kesulitan. Maka, ketika karyawan yang *engaged* mengupayakan pekerjaan, mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang membuat mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan sukses dalam bekerja. (Putri, 2022). Pada penelitian Thawil (2019) menjelaskan Salah satu indikator utama pada kinerja karyawan di tempat kerja adalah *work engagement* yang dimiliki. Sejalan dengan itu, Pengujian yang dilakukan Kustya&Nugraheni (2020) Menunjukkan bahwa *work engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut memberitahukan bahwa semakin tingginya *work engagement* yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja dari karyawan. Penelitian Qodariah (2019), Putra & Darmastuti (2021) dan Krisnadiputra (2022) secara bersama – sama mengemukakan bahwa *work engagement* terhadap *employee performance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

H3: Terdapat Pengaruh Positif *work engagement* terhadap *employee performance*.

Menurut Sayekti (2019) bahwa karyawan dengan *engagement* terhadap pekerjaan, merupakan sebuah cerminan dari *job satisfaction* di mana karyawan merasakan sebuah kepuasan atas apa yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal yang sama diungkapkan Cahyati dan Qomariyah (2019) yang menjelaskan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi cenderung lebih merasakan kepuasan dalam bekerja, karyawan merasa jikalau mereka adalah anggota dari organisasi yang berkewajiban membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian yang dilakukan Merissa (2018), Putra & Darmastuti (2021), dan Kusuma *et al.* (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

H4: Terdapat pengaruh Positif *work engagement* terhadap *job satisfaction*.

Menurut Yoman *et al.* (2018) *job satisfaction* adalah sikap emosional yang positif dan kecintaan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk semangat kerja, disiplin, dan kinerja di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah munculnya rasa bahagia dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu lingkungan kerja fisik maupun sosial. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja guna melancarkan penyelesaian pekerjaan dan mencocokkan pekerjaan dengan tujuan perusahaan (Nurlitasari *et al.*, 2022). Indrasari (2017) mendefinisikan *job satisfaction* adalah hasil penilaian positif dari karyawan yang didasarkan pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap orang yang memiliki tingkat produktivitas yang senantiasa naik akan memiliki perspektif yang baik tentang pekerjaan mereka. Demikian pula sebaliknya, individu yang memiliki produktivitas yang buruk akan memiliki persepsi yang negatif terhadap pekerjaannya. Pengujian dari (Masruroh & Prayekti (2021) dan Fajri *et al.* (2022) secara bersama menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

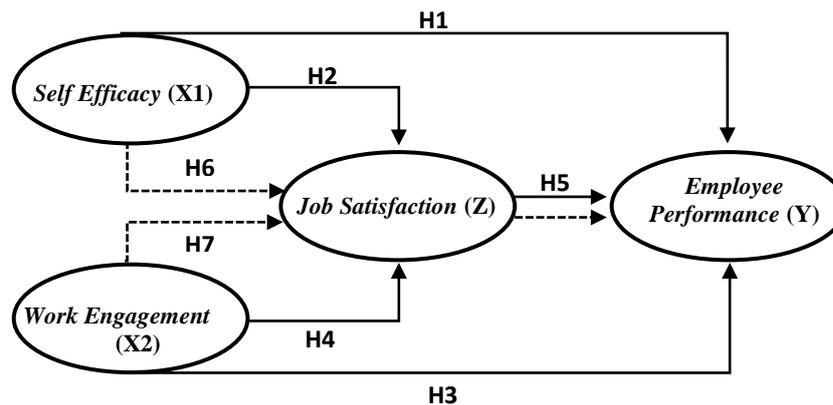
H5: Terdapat pengaruh Positif *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

Menurut Zebua (2020) bahwa Kepercayaan diri dalam bekerja dan sikap yang baik selama bekerja dapat menjadi tanda *self efficacy*. Perubahan ini mengarah pada peningkatan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang, serta peningkatan status, pendapatan, dan fasilitas lainnya. Penelitian Kartika *et al.* (2018) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* secara positif, Siamita dan Ismail (2021), Masruroh dan Prayekti (2021) menyatakan juga bahwa Kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*.

H6: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*.

Menurut Cahyati dan Qomariyah (2019) karyawan yang memiliki semangat dan ketekunan di dalam pekerjaan merupakan bentuk dari karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi, karena karyawan merasa mampu untuk ikut menjadi bagian dalam tujuan memajukan organisasi serta menyelesaikan segala sesuatu masalah atau tekanan pada pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Putri (2022) mengemukakan bahwa karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung selalu memiliki semangat, bahagia atas apa yang dilakukannya, dan bangga menjadi bagian perusahaan sekaligus puas akan pekerjaannya, hal ini mengartikan bahwa kepuasan kerja menjadi komponen penting *work engagement* dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Chaerunissa & Pancasasti (2021), dan Astuti & Suwandi (2022) menunjukkan *work engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

H7: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance*.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan manufaktur yang berada di Gresik Jawa Timur. Variabel penelitian terdiri dari *self efficacy*, *work engagement*, *employee performance*, dan *job satisfaction*. Penelitian ini menganalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Ukuran sampel sebanyak 67 karyawan produksi PT X. Pengambilan data menggunakan Teknik observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan skala *likert* 1-5. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* dan *offline*. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dengan dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Pengujian terdiri dari: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Penilaian *Outer Loading*, dan Penilaian *Inner Model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

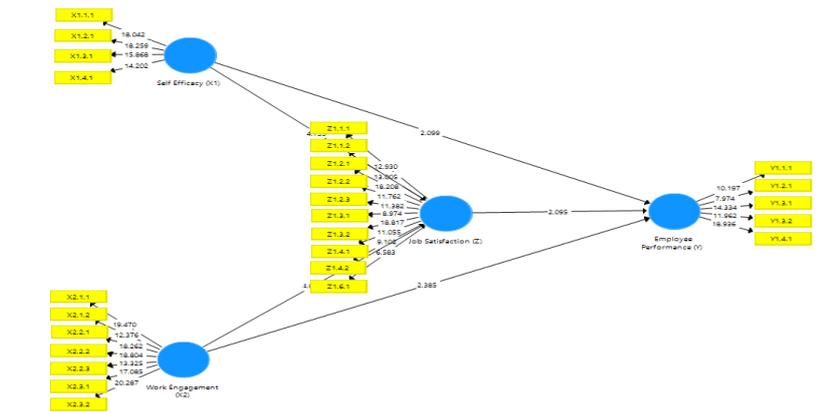
Data yang diambil pada penelitian ini menggunakan metode angket atau survei yang disebarakan dengan cara offline dan online kepada 67 responden yang terdiri atas laki-laki sebanyak 67 karyawan (100%). Karyawan dengan rentang usia >20–30 thn sebanyak 26 (38,81%) karyawan, rentang usia 30–45 thn sebanyak 31 (46,27%) karyawan, rentang usia > 45 thn sebanyak 10 (14,93%) karyawan. Sebanyak 50 (74,63%) karyawan sudah menikah dan sebanyak 17 (25,37%) karyawan yang belum menikah. Karyawan dengan masa kerja < 5 thn sebanyak 24 (35,82%), lalu 5–15 thn sebanyak 11 (16,42%), 15–25 thn sebanyak 30 (44,78%), > 25 thn sebanyak 2 (2,99%) karyawan.

Hasil Uji *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Self Efficacy</i>	0,875
<i>Work Engagement</i>	0,929
<i>Job Satisfaction</i>	0,935
<i>Employee Performance</i>	0,889

Sumber: Output SmartPLS 3.0. (2023, data diolah)



Sumber: Output SmartPLS 3.0. (2023, data diolah)

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Composite Reliability harus menunjukkan nilai di atas 0,70 agar bisa dikatakan baik (Ghozali, 2014). Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* mulai dari *employee performance*, *job satisfaction*, *self efficacy*, dan *work engagement* semuanya memiliki nilai lebih dari 0,70. Oleh karenanya model variabel pada penelitian ini telah memiliki keandalan (*composite reliability*) yang kuat.

Hasil Cronbach's Alpha

Tabel 2.
CRONBACH'S ALPHA

Variabel	Composite Reliability
Self Efficacy	0,809
Work Engagement	0,911
Job Satisfaction	0,923
Employee Performance	0,844

Sumber: Output SmartPLS 3.0. (2023, data diolah)

Nilai *cronbach's alpha* reliabel, jika nilai *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,60 (Gunawan, 2016). Seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel sudah di atas 0,60 yang artinya model variabel *self efficacy*, *work engagement*, *employee performance*, dan *job satisfaction* telah memenuhi syarat untuk reliabilitas dan *cronbach alpha* yang baik atau kuat.

Analisis R-Square

Model pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,719. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel konstruk *employee performance* mampu dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan *work engagement* sebesar 71,9%, sedangkan sebesar 29,1% dijelaskan oleh konstruk dari variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini. Kemudian pada tabel di atas memperlihatkan model pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *job satisfaction* memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,627 yang menjelaskan bahwa variabel konstruk *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan *work engagement* sebesar 62,7% sedangkan sebesar 38,3% dijelaskan oleh konstruk variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Uji Kausalitas

Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,005 yang (melebihi nilai 1,96). Hal ini menyiratkan secara statistik variabel *self efficacy* memiliki pengaruh

yang signifikan positif terhadap *employee performance* dengan nilai *estimate coefficient* sebesar 0,298. Selanjutnya, besar nilai pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* adalah sebesar 4,737 (melebihi nilai 1,96). Hal ini menyiratkan adanya pengaruh yang signifikan positif antara variabel *self efficacy* terhadap *job satisfaction* dengan nilai koefisien estimate adalah sebesar 0,411 Selanjutnya, besar nilai pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance* adalah sebesar 2,474 (lebih kecil dari 1,96). Hal ini menyiratkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan positif pada *work engagement* terhadap *employee performance* dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,321. Selanjutnya, besar nilai pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* adalah sebesar 4,134 (melebihi nilai 1,96). Hal ini menyiratkan terdapat adanya pengaruh yang signifikan positif antara *work engagement* terhadap *job satisfaction* dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,443. Dampak dari *job satisfaction* terhadap *employee performance* memiliki nilai sebesar 2,011 (melebihi nilai 1,96). Hal ini menyiratkan bahwa *job satisfaction* memiliki dampak yang signifikan positif terhadap *employee performance* dengan nilai estimasi koefisien sebesar 0,317. Kemudian besar nilai *t-statistics* pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel interning adalah sebesar 1,842 (lebih kecil dari 1,96). Hal ini menyiratkan tidak adanya pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Kemudian besar nilai *t-statistics* pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel interning adalah sebesar 2,019 (melebihi nilai 1,96). Hal ini menyiratkan tidak adanya pengaruh yang signifikan *work engagement* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

Tabel 3.
DIRRECT EFFECT DAN INDIRRECT EFFECT

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistic	T-Tabel	Kesimpulan
Self Efficacy (X1) -> Employee Performance (Y)	0,298	2,005	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Self Efficacy (X1) -> Job Satisfaction (Z)	0,411	4,737	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Work Engagement (X2) -> Employee Performance (Y)	0,321	2,474	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Work Engagement (X2) -> Job Satisfaction (Z)	0,443	4,134	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Job Satisfaction (Z) -> Employee Performance (Y)	0,317	2,011	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Self Efficacy (X1) -> Job Satisfaction (Z) -> Employee Performance (Y)	0,130	1,842	≤ 1,96 (Tidak signifikan)	Hipotesis ditolak
Work Engagement (X2) -> Job Satisfaction (Z) -> Employee Performance (Y)	0,140	2,019	≥1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima

Sumber: Output SmartPLS 3.0. (2023, data diolah)

Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Performance

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari *self efficacy* terhadap *employee performance* sehingga H1 diterima. Hal mengartikan bahwa tinggi atau rendahnya *Self Efficacy* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan produksi PT X. Hal ini didukung juga dengan hasil observasi dan pernyataan wawancara pada salah satu karyawan produksi PT X yang menyatakan bahwa para karyawan selalu berusaha untuk memberikan kinerja terbaik mereka, hal ini dibuktikan dari tidak pernahnya sekalipun mereka terlambat saat melakukan pengiriman produk kepada distributor meskipun seringkali produk tidak selesai sesuai target harian. Penelitian ini selaras dengan hasil pengujian dari Masruroh & Prayekti (2021), Siamita & Ismail

(2021) dan Budiyanto (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian diketahui bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* sehingga H2 diterima. Hal mengartikan bahwa tinggi atau rendahnya *self efficacy* yang dirasakan karyawan maka akan berdampak pada *job satisfaction* produksi PT X. Apabila didasarkan dari hasil observasi dan wawancara pada salah satu karyawan produksi PT X menyatakan bahwa jika karyawan karyawan sudah merasa gigih, tekun dan yakin selalu mencapai target pasti mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga, dikarenakan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Penelitian ini selaras dengan hasil pengujian dari Sumaila & Rossanty (2022), Putri (2022), dan Budiyanto (2021) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction* karyawan.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian diketahui bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* sehingga H3 diterima. Hal mengartikan bahwa tinggi atau rendahnya *Work Engagement* bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan produksi PT. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan produksi PT X menyatakan bahwa *work engagement* pada PT X tergolong baik, hal ini tercermin dari perusahaan yang mampu memberikan lingkungan kerja yang positif dengan membangun hubungan komunikasi antara bawahan dan atasan yang saling berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini selaras dengan hasil pengujian dari, Qodariah (2019), Putra & Darmastuti (2022) dan Krisnadiputra (2022) yang secara bersama – sama menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work engagement* dengan *employee performance*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian diketahui bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* sehingga H4 diterima. Hal mengartikan bahwa tinggi atau rendahnya *Work Engagement* bagi karyawan akan berdampak pada *Job Satisfaction* yang dirasakan karyawan PT X. Melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan produksi PT X menyatakan bahwa karena adanya sikap positif yakni semangat dan dedikasi yang dikeluarkan para karyawan, seringkali perusahaan memberikan sebuah reward entah berupa pujian berupa lisan ataupun bonus atau insentif khusus. Hal inilah yang memicu karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini selaras dengan hasil pengujian dari Putra & Darmastuti (2021), Kusuma *et al.* (2021), Merissa (2018) yang menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan hasil yang positif terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Hasil dari pengujian diketahui bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* sehingga H5 diterima. Hal mengartikan bahwa tinggi atau rendahnya *Job Satisfaction* yang dirasakan karyawan akan seakin baik pula kinerja karyawan produksi PT X. Apabila dikaitkan dengan hasil analisis deskriptif pada responden pada karyawan produksi PT X, nilai tertinggi berada pada indikator Gaji, sehingga asalkan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan yang sesuai kinerjanya, hal tersebut akan membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja. Pernyataan ini diperkuat oleh pernyataan pada pengujian yang dilakukan oleh Paparang *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa gaji menjadi faktor penting untuk pegawai agar mereka bisa bekerja lebih semangat, oleh karenanya gaji menjadi ukuran di mana kinerja karyawan menjadi maksimal. Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu karyawan produksi PT X menyatakan bahwa selama ini tidak pernah ditemukan permasalahan di dalam perusahaan terkait gaji karyawan, karena perusahaan selalu membayar kompensasi tepat waktu dan sudah sesuai dengan UMK yang ditetapkan di daerah Gresik. Penelitian ini selaras dengan hasil pengujian dari Masruroh dan Prayekti (2021), Fajri *et al.* (2022), dan Julita *et al.* (2022) secara bersama menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

Naufan Dhani Ramadhan, Budiono. Pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Hasil dari pengujian diketahui bahwa *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap *employee performance* sehingga H6 ditolak. Apabila dikaitkan dengan pada penelitian di PT X didukung dengan hasil observasi bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan menjadi mediasi pada *self efficacy* terhadap kinerja karyawan produksi PT X. Faktor lain tersebut yaitu Motivasi. Didasarkan pada hasil wawancara Hal tersebut dapat terjadi karena pada saat karyawan kurang yakin dalam bekerja, mereka selalu mendapat perhatian dari atasan berupa pemberian sebuah motivasi agar karyawan menjadi semakin yakin saat bekerja, beberapa kejadian tersebut sering kali terjadi saat karyawan yang melakukan training atau saat karyawan dipindah tugaskan ke divisi lain yang membuat karyawan harus mempelajari kembali *job desk* pada divisi tersebut. Pemberian motivasi ini dirasa membantu para karyawan agar yakin bahwa mereka mampu bekerja dengan optimal dan sesuai dengan target. Penelitian ini selaras dengan hasil pengujian dari Yoman *et al.* (2018), Awba & Putri (2021) dan Sara *et al.* (2020) menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Hasil dari pengujian diketahui bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh antara *work engagement* terhadap *employee performance* sehingga H7 diterima. Apabila dikaitkan berdasarkan hasil pada penelitian di PT X didukung dengan hasil wawancara mengatakan bahwa karyawan memiliki semangat serta komitmen yang tinggi pada pekerjaannya. Hal ini terjadi karena perusahaan selalu memeperhatikan tiap aspek kepuasan pada karyawannya, seperti memberikan kompensasi sesuai kinerja, memberikan pengawasan yang sangat membantu para karaywan saat terjadi sebuah masalah, dan juga memberikan lingkungan kerja yang baik baik itu relasi antar individu atau karyawan maupun relasi antara individua tau karyawan dengan atasan. hal tersebutlah yang membuat karyawan memiliki pemikiran positif (Memuaskan) dan rasa *engagement* dalam bekerja. Karena ketika karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi dalam bekerja dan kepuasan saat bekerja membuat kinerja karyawan semakin meningkat pula. Penelitian ini selaras dengan hasil pengujian dari Chaerunissa & Pancasasti (2021) dan Astuti & Suwandi (2022) yang menunjukkan *work engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan yakni pertama *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. kedua, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Ketiga, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Keempat, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Kelima, *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Keenam, *job satisfaction* tidak berperan sebagai variabel intervening pengaruh antara *self efficacy* terhadap *employee performance*. Ketujuh, *job satisfaction* sebagai variabel intervening memengaruhi hubungan antara *work engagement* terhadap *employee performance*. Berikutnya, Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan training yang dilakukan secara terjadwal. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki kepercayaan diri yang baik dalam bekerja. Serta juga perlunya peran dari atasan agar selalu memberikan bentuk support kepada karyawan berupa motivasi. *work engagement* pada PT X telah diterapkan dengan cukup baik. Hanya pada indikator absorbtion yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk menangani hal tersebut adalah dengan senantiasa menciptakan lingkungan yang baik seperti memfasilitasi penuh kebutuhan karyawan agar karyawan dapat mengekspresikan fisik dan emosionalnya secara positif di dalam pekerjaan. Perusahaan perlu bersikap adil pada tiap karyawannya dengan memberikan sebuah kemungkinan yang sama pada tiap karyawan untuk dapat naik ke posisi yang lebih tinggi tanpa memandang kedekatan antara atasan dengan bawahan. Selanjutnya Saran yang ditujukan kepada peneliti lebih lanjut, besar harapan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan ataupun memberi variabel lainnya yang juga dapat memengaruhi *employee performance* pada karyawan PT X. Variabel yang dapat ditambahkan misalnya variabel motivasi, *servant leadership*, dan *job crafting*. Lalu peneliti juga dapat meneliti

dengan cakupan objek penelitian yang lebih besar tidak hanya pada bagian produksi saja seperti bagian teknik dan *General Affair*.

DAFTAR PUSTAKA

- 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), 367-379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>
- Awba, R., & Putri, A. (2021). the Influence of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Payakumbuh City Regional Financial Board. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.363>
- Azwina, R., Wardani, P., Sitanggang, F., & Silalahi, P. R. (2023). Strategi Industri Manufaktur Dalam Meningkatkan Percepatan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 44–55. <https://doi.org/10.58192/profit.v2i1.442>
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297–315. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126–146. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25. <https://doi.org/10.24167/psiko.v14i2.974>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fairmandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>

Naufan Dhani Ramadhan, Budiono. Pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>

Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 1-12. <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB>

Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.

Irwandi, Frilia Yuwana; 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. <https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317>

Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100-113. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.405>

Krisnadiputra, A. A. B. B. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN , WORK ENGAGEMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VILLA 69 UMALAS KEROBOKAN KELOD BADUNG. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4307/3347>

Kusuma, N. tri, Soni kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–136. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>

Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>

Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593

Masruroh, Z. P. (2021). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. 2(4), 565-571. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>

Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>

Nurlitasari, N., Ary, I. G., Palguna, R., & Rahardja, E. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Work Performance through Job Satisfaction and Work Engagement as Intervening Variables : Case Study on Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Employees. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 85–97. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3581>

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In *Productivity* 2 (2), 119-123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pramudhita, G. V., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bagian Welder. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 210–220. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46796>
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Cv. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Putri, 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>
- 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), 53-64. <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Ramardi, G., Legihus, L., Ulandari, F., & Pratiwi, I. (2022). Proyeksi Perkembangan Industri Manufaktur Dan Jasa Pada Masa Pandemi Covid-19. *IKRAITH-Teknologi*, 6(3), 1–6. <https://doi.org/10.37817/ikraith-teknologi.v6i3.2301>
- Rasul Baharsyah, A., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Ratnasari, Hani, Yusnita, N. (2018). ANALISIS HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT METRAPLASA. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajremen Fakultas Ekonomi)*, 4(2), 51–66. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v4i1.1110>
- Sara, Novela, Rusta, Suhada, bambang, S. (2020). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) PERSERO CABANG LAMPUNG*. 10(1), 291–305. <https://doi.org/10.21608/psbj.2022.250026>
- Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Reach Employee Performance by Job Performance and Work Discipline). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sayekti, L. M., & Suhartini. (2019). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(6), 132–142. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2>
- 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>
- Soemarsono. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KPPN Palangkaraya. (Retrieved from: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>, Accessed: 22 December 2022)

Naufan Dhani Ramadhan, Budiono. Pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan Self-Efficacy Dengan Employee Work Engagement Pada Karyawan. *Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>

Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–41. <https://doi.org/10.22487/jimut.v8i1.261>

Thawil, S. M. (2019). *Person-Organizational Fit dan Work Engagement : Peran Gender dan Masa Kerja Sebagai Moderator*. 15(2), 142–150. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>

Validnews.id. (2023). *Kontribusi Manufaktur Pada PDB Turun, Ini Langkah APINDO*. (Retrieved from: <https://www.validnews.id/ekonomi/kontribusi-manufaktur-pada-pdb-turun-ini-langkah-apindo>, Accessed: 05 March 2023)

Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The Effect of Authentic Leadership and Psychological Capital on Work Engagement: the Mediating Role of Job Satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 1139–1154. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>

Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Taman Rekreasi Sengkaling. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2(2), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v5i2.4080>

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>

Zebua. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Abadi Jaya Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 176-184. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i2.2166>