

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA: SELF EFFICACY

Dori Mitra Candana¹, Rio Andhika Putra², Muhammad Jamil³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: dorimitra@upiyptk.ac.id

Abstract. *This study aims to find out how the influence of self-efficacy on employee performance through job satisfaction for Dapoer Enha employees. The data collection method was through distributing questionnaires to all 32 Dapoer Enha employees. The analytical method used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 4. The results obtained are: (1) The effect of positive and significant Self Efficacy on Job Satisfaction on Employee Performance. (2) There is a positive and significant effect of Self Efficacy on Employee Performance. (3) There is a positive influence that is not significant Job Satisfaction on Employee Performance. (4) There is an insignificant positive effect of Self Efficacy on Employee Performance through Satisfaction.*

Keywords: *Management, Human Resource Management, Self Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyaan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Dapoer Enha . Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Dapoer Enha yang berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 4. Hasil penelitian yang diperoleh : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. (3) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (4) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *Self Efficacy* terhadap Kineja Karyawan melalui Kepuasan.

Katakunci: Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Self Efficacy, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Menurut (Saputri, 2019) sumber Daya manusia artinya salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan bisa memberi fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung di baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. salah satu upaya yang perlu dilakukan perusahaan ialah mempertinggi kinerja karyawan dengan cara memberi motivasi.

Tabel 1.1

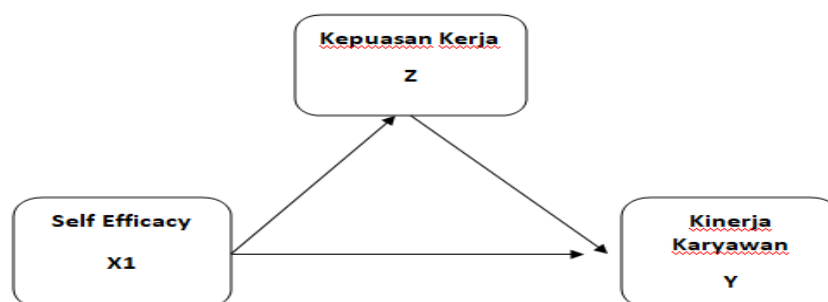
Perkembangan dan Pertumbuhan Penjualan

No	Tahun	Presentase Pertumbuhan (%)
1	2019	60,7%
2	2020	45,71%
3	2021	70,42%

Sumber : Café Dapoer Enha

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa target dan realisasi penjualan terdapat data penjualan pada tahun 2019 sebanyak 60,7%, pada tahun 2020 mengalami penurunan karena dimasa pademi Covid-19 sebesar 45,71% dan sedikit mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 70,42 %. Menurut (Ekonomika & Lestari, 2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Masruroh & Prakyeti, 2021) *Self-efficacy* ialah kepercayaan seseorang pada kapasitas kemampuan dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab yang di embannya pada perusahaan.

Menurut (Sudaryo et al., 2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perilaku umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang berbeda serta terpisahkan satu sama lain (*discrete jobelements*).



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

Research Methodology

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS). Menurut **(Hamid & Anwar, 2019)** *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah salah satu teknik analisis yang dipergunakan untuk melakukan pengujian serta perkiraan pada korelasi kasual dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor. Untuk menguji korelasi prediktif antar konstruk dengan melihat apakah terdapat hubungan serta dampak antar konstruk menggunakan PLS-SEM.

Pengujian Model Pengukuran atau Outer Model

Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Validnya suatu informasi lapangan dilihat dari apakah pertanyaan informasi lapangan tersebut **(Rania Anatabinta, 2021)**.

Uji Validitas Konstruk

Menurut **(Hamid & Anwar, 2019)** pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Uji Reabilitas

Menurut **(Saputna, 2018)** uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi indera ukur dalam mengukur suatu konsep atau bisa juga dipergunakan untuk mengukur konsistensi responden pada menjawab item pertanyaan pada informasi lapangan atau instrumen penelitian.

Uji Hipotesis (Structural model atau Inner model)

(Hamid & Anwar, 2019) berpendapat bahwa terdapat beberapa komponen item yang menjadi kriteria pada penelitian model struktural (*inner model*) yaitu nilai R-Square dan Signifikansi.

Nilai R-Square

Menurut **(Hamid & Anwar, 2019)** nilai R-Square digunakan untuk mengukur taraf variasi perubahan variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai R-Square 0.75, 0.50 serta 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa contoh bertepatan, moderate dan lemah.

Path Coefficients atau Koefisien Jalur

(Rania Anatabinta, 2021) analisis jalur digunakan untuk mengetahui dampak langsung maupun tidak eksklusif berasal variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Koefisien regresi yang dihitung asal basis data yang sudah diset dalam angka baku (*Z-score*).

Results and Discussion

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 1.3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan (Y)	0,520
Kepuasan Kerja (Z)	0,503
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,632

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang dianjurkan.

Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 1.4 Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_c)	Rule of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0.866	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,805	0.859	0,7	Reliabel
Self Efficacy (X2)	0,806	0.873	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel 1.4 diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliabel*. Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 4.5

Tabel 1.5 Evaluasi Nilai R Square

(Variabel)	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,532	0,515
Kepuasan Kerja (Z)	0,779	0,766

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 202

Pada tabel 4.5, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,532 atau sebesar 53,2%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari konstruk *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,779 atau sebesar 77,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *Self Efficacy* dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga yang merupakan pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan diagram jalur nilai $t_{\text{statistik}}$ atau t_{hitung} berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai $t_{\text{statistik}}$ atau t_{hitung} dengan t_{tabel} pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Nilai $t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$ 1,96 atau $1,639 < 1,96$ dengan $p\text{-value } 0,101 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Conclusion

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja.

References

- Azharin, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Deddy, A. (2022). *Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan*. 11(01), 171–185. DOI: <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Findriyani, & Parmin. (2021). *Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor)*. 3(4), 798–816. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>. DOI: <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Ganyang, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan realita*.

- Hamid, & Anwar. (2019). *Struktural Equation Modelling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Vol. 4, Issue 1).
- Jufrizen. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating*. 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Masrurroh, Z., & Prakyeti. (2021). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 2(4), 56. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>
- Rania Anatabinta. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening (Studi Pada Karyawan Balai Sidang Jakarta Convention Center)*. 5(3), 248–253.
- Saputra, A. S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia*. Universitas Islam Indonesia, 1–183.
- Saputri. (2019). *Pengaruh Motivasi, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BRI Syariah KC Semarang)*. 135.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*.