

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN – INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Studi Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama: : Imamnoel Bengot M Pakpahan  
NPM : 20520172  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : "Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Keluaran Perusahaan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Toko Permentari Kota Medan"

Telah diterima dan disetujui oleh Panitia Eksekutif dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan, dan telah disetujui oleh dosen pembimbing yang telah dilengkapi persyaratan akademik, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Atas kerelaan dan lisan yang komprehensif, saya menyelesaikan surat

Sarjana Manajemen Program Studi Satu (S1)  
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

Ramadhan M. Pasaribu, SE., MBA



Dr. E. Hamzah, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping

Des. Evi F. Purba, SE., M.Si

Ketua Program Studi

Ramadhan M. Pasaribu, SE., MBA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang dipimpin oleh seorang kepala dinas. Visi Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu menjadikan Kota Medan sebagai daerah tujuan wisata. Dinas Pariwisata Kota Medan adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pariwisata di Kota Medan. Dinas Pariwisata Kota Medan juga bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mempromosikan potensi pariwisata Kota Medan, baik dalam skala nasional maupun internasional. Destinasi wisata yang berada dibawah naungan dinas pariwisata Kota Medan antara lain Taman Teladan, Sri Deli Park, Gajah Muda Park, Pandawa Kayak dan masih banyak lagi. Untuk meningkatkan kunjungan wisatawan ke Kota Medan, pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan, seperti mengadakan festival-festival budaya dan pariwisata yang menarik dan beragam serta meningkatkan fasilitas dan infrastruktur pariwisata.

Kegiatan Dinas Pariwisata Kota Medan tidak luput dari kinerja para pegawainya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Masram & Mu'ah (2017) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja di instansi pemerintahan berbeda dengan penilaian kinerja di perusahaan swasta. Penilaian kinerja di dinas pemerintahan dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019. Penilaian kinerja di Dinas Pariwisata Kota Medan dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama. Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan setiap hari melakukan tugas dan tanggung-jawabnya masing-masing dan nantinya akan diisi ke dalam sistem yang bernama sistem informasi kinerja untuk mendapatkan hasil

kinerja yang dituangkan dan diakumulasikan ke dalam bentuk poin seperti dalam tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan**

2021		2022	
Bulan	Jumlah Poin	Bulan	Jumlah Poin
Januari	1.219.938	Januari	901.813
Februari	785.821	Februari	789.832
Maret	1.771.156	Maret	808.178
April	899.098	April	666.996
Mei	1.289.674	Mei	772.356
Juni	1.259.076	Juni	706.562
Juli	1.474.974	Juli	528.165
Agustus	929.462	Agustus	552.051
September	1.116.144	September	673.328
Oktober	1.118.769	Oktober	628.797
November	1.015.550	November	628.039
Desember	920.031	Desember	615.343

Sumber: Dinas Pariwisata Kota Medan 2023

Berdasarkan tabel kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan mengalami naik-turun. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah poin bulanan kinerja pegawai pada 2021, rata-rata masih mencapai 1.000.000 poin. Tetapi pada tahun 2022, jumlah poin bulanan kinerja pegawai tidak ada yang mencapai 1.000.000 poin. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja dari tahun 2021 ke tahun 2022. Bahkan pada tiga bulan terakhir tahun 2022, kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan mengalami penurunan secara berturut-turut. Pada Oktober 2022, jumlah poin bulanan kinerja pegawai sebesar 628.797 yang mengalami penurunan dari bulan September 2022 sebesar 673.328 poin. Pada November 2022, jumlah poin bulanan yang dicapai sebesar 628.039 yang juga mengalami penurunan dari bulan sebelumnya. Begitu juga dengan Desember 2022 yang mengalami penurunan dari

bulan sebelumnya dengan hanya mencapai 615.343 poin. Berdasarkan tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa poin kinerja tertinggi berhasil diraih pada bulan Maret 2021. Meskipun pada saat itu masa pandemi Covid-19 dan pekerjaan dilakukan secara *online*, tetapi pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung-jawabnya masing-masing. Sementara, pada Juli 2022 merupakan bulan dengan jumlah poin kinerja terendah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai yaitu Muhammad Lajim dengan jabatan Kepala Sub Bagian Umum, pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan memiliki pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Kota Medan dituntut juga untuk mampu menghadapi tantangan dalam setiap bidang kerjanya dan menyelesaikan dengan tepat waktu, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masih belum yakin terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang dilakukan dan masih sering bertanya kepada atasan bagaimana cara dan strategi yang tepat untuk menuntaskan pekerjaannya tersebut. Hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal, karena pegawai sering bertanya kepada atasan. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan secara tepat waktu. Bandura (dalam Eliyani, 2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Priyantono (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam situasi yang sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya. Hasil penelitian Ramadhan (2023) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara Ali & Wardoyo (2021) menunjukkan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *self efficacy* yang merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, ada faktor lain yang dapat mendukung kinerja seperti *work engagement*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai yaitu Galuh Krisna

Mardani dengan jabatan analis kinerja, masih ada pegawai yang tidak memiliki keterikatan yang baik terhadap pekerjaannya. Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan cenderung hanya bekerja dengan melakukan kewajiban semata tanpa memeperdulikan keterikatan yang dibangun antar pegawai dengan pekerjaan, guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Hubungan yang positif antara pegawai dengan pekerjaannya perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai mempunyai hubungan yang baik dengan pekerjaannya, maka pegawai akan memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (dalam Madyaratri & Izzati, 2021) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hasil penelitian oleh Irwandi & Sanjaya (2022) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan *self efficacy* dan *work engagement* yang disertai dengan kepuasan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang lebih maksimal. Kepuasan pegawai diperoleh apabila pegawai mampu menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan menjalin komunikasi akan dapat mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja. Hubungan yang sudah terjalin dengan baik akan mampu menciptakan keterikatan kerja dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja yang diperoleh dari *self efficacy* dan *work engagement* pada Dinas Pariwisata Kota Medan diharapkan mampu meningkatkan masing-masing kinerja dari pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada tiga pegawai yaitu K.M, A.F dan S.K, masih terdapat satu pegawai yang belum cukup puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan ini diakibatkan oleh kurangnya kepercayaan diri dan keterikatan akan pekerjaannya sehingga pegawai merasa bahwa tantangan pekerjaan yang dilakukan terlalu besar. Tsauri (2013) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Lalu Robbins & Judge (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi

karakteristik-karakteristiknya. Semakin terpenuhinya kepedulian dan kebutuhan para pegawai maka akan timbul kepuasan kerja pegawai. Begitu pula dengan semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Penelitian oleh Ali & Wardoyo (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara Elburdah (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata Kota Medan?
4. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata Kota Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja di Dinas Pariwisata Kota Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mediasi hubungan antara kepuasan kerja pada *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mediasi hubungan antara kepuasan kerja pada *work engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - 1) Bagi Perguruan Tinggi  
Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya *self efficacy*, *work engagement*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
  - 2) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan *self efficacy*, *work engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, referensi dan informasi bagi Dinas Pariwisata Kota Medan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari *self efficacy*, *work engagement*, dan kepuasan kerja.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja**

Masram & Mu'ah (2017) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lalu Syafitri & Iryanti (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya sesuai dengan standar yang berlaku untuk setiap perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Kinerja pegawai diatur dalam sistem manajemen kinerja pegawai yang merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja. Dan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu satuan organisasi yang berdasarkan atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

Arda (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Lalu Adamy (2016) menyatakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan

dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman, 2021).

Berdasarkan definisi-definisi kinerja di atas, peneliti mengambil definisi kinerja dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 yang menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Masram & Mu'ah (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, anggota organisasi boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai didalam suatu instansi/organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

### 2.1.4 Definisi *Self Efficacy*

*Self efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017). 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 fungsinya (Mahawati & Sulistiyani, 2021). Lalu Bandura (dalam Eliyani, 2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Ardanti & Rahardja (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan,

sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengukur, mengatur, dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan hasil yang dapat bermanfaat (Pratomo, 2022).

Berdasarkan definisi-definisi *self efficacy* menurut para ahli di atas, peneliti mengacu kepada definisi *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Eliyani, 2018) yang mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy**

Menurut Bandura (dalam Eliyani, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah:

##### 1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya *self efficacy*. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*. Apabila keberhasilan yang didapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*.

##### 2. Pengalaman orang lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat

melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik.

### 3. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.6 Indikator *Self Efficacy***

Bandura (dalam Eliyani, 2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

##### 1) *Level/Magnitude*

*Level* yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. *Level* merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktifitas tertentu.

##### 2) *Generality*

Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada

mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah Bahasa Inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olahraga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan, itulah mengapa dietnya tidak berhasil.

### 3) *Strength* (Kekuatan)

*Strength* artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif sehingga meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka.

#### **2.1.7 Definisi *Work Engagement***

Syafitri & Iryanti (2022) mengemukakan *work engagement* adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang dicirikan oleh energi tinggisaat bekerja, rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan fokus untuk menikmati pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (dalam Madyaratri & Izzati, 2021) menyatakan *work engagement* adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Konsep mengenai *work engagement* atau antusiasme karyawan sudah berkembang sejak lama dan diakui menjadi faktor utama yang diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang antusias dengan pekerjaannya dapat membawa pengaruh positif pada perusahaan (Jefany, 2018).

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). 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 & Frianto, 2022).

Berdasarkan definisi-definisi *work engagement* menurut para ahli di atas, peneliti mengambil definisi *engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (dalam Madyaratri & Izzati, 2021) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

#### **2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement***

Menurut Bakker & Albrecht (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya adalah:

- 1) *Job resources* yang merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan tersebut yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan kerja yang berhubungan dengan fisik dan mental para pekerja;
- 2) *Saliency of Job resources* yaitu bagaimana pekerja tersebut menghadapi tuntutan kerja dan memenuhi tuntutan tersebut;
- 3) *Personal resource* yang merupakan evaluasi diri positif yang akan berhubungan kepada perasaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengatur dan memberi pengaruh lingkungannya.

#### **2.1.9 Indikator *Work Engagement***

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Syafitri & Iryanti, 2022) terdapat indikator *work engagement* yaitu sebagai berikut:

- 1) *Vigor* (Semangat Kerja)

*Vigor* merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja.

2) *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* adalah keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan

3) *Absorption* (Fokus)

*Absorption* adalah karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat.

#### **2.1.10 Definisi Kepuasan Kerja**

Setiap orang memiliki harapan yang tinggi untuk memperoleh kepuasan di tempat kerja mereka. Pada dasarnya, kepuasan kerja diindividualisasikan karena tingkat kepuasan setiap orang bervariasi tergantung pada nilai-nilai yang penting bagi mereka. Tingkat kepuasan yang dirasakan individu dengan pekerjaan meningkat seiring dengan tingkat yang disesuaikan dengan keinginan individu.

Masram & Mu'ah (2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Budiyanto, 2021).

Tsauri (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Lalu Robbins & Judge (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan



nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Adamy, 2016).

Berdasarkan definisi-definisi kepuasan kerja menurut para ahli di atas, peneliti mengambil definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

#### **2.1.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer (dalam Jufrizen, 2016) kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah:

##### 1) Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif di dalamnya.

##### 2) Manajemen Kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

##### 3) Kondisi kerja

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaluran, kantin, dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

##### 4) Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

##### 5) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan

#### **2.1.12 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2013), indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
2. Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
3. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
4. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
5. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel *self efficacy*, *work engagement*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini antara lain:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Ali & Wardoyo (2021)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)	<i>Self efficacy</i> (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	<i>Structural Equation Model Partial Least Square</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2) <i>Self efficacy</i> memengaruhi kepuasan kerja.</li> <li>3) Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.</li> <li>4) Kepuasan kerja sebagai pemediasi memengaruhi hubungan <i>self efficacy</i> kepada kinerja karyawan.</li> </ol>
2.	Atthohiri & Wijayati (2021)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> sebagai Variabel Intervening	<i>Work Engagement</i> (X), Kepuasan Kerja (Y), <i>Work Life Balance</i> (Z)	<i>Partian Least Square</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Work engagement</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>2) <i>Work engagement</i> berpengaruh terhadap <i>work life balance</i></li> <li>3) <i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>4) <i>Work engagement</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja ketika dimediasi oleh <i>work life balance</i></li> </ol>
3.	Elburdah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau	Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>2) Kepuasan kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>3) Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
					sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Irwandi & Sanjaya (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)	<i>Work-Life Balance</i> (X1), <i>Work Engagement</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan</li> <li>2) <i>Work Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan memiliki pengaruh secara signifikan</li> <li>3) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara signifikan</li> <li>4) <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan.</li> <li>5) <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara signifikan</li> <li>6) <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan bisa dimediasi oleh kepuasan kerja</li> <li>7) <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja</li> </ol>
5.	Ramadhan (2023)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>work engagement</i> terhadap <i>employee performance</i>	<i>Self Efficacy</i> (X1), <i>Work Engagement</i> (X2), <i>Employee Performance</i> (Y), <i>Job Satisfaction</i> (Z)	SEM-PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></li> <li>2) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		melalui <i>job satisfaction</i>			<p>terhadap <i>job satisfaction</i></p> <p>3) <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p>4) <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i></p> <p>5) <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p>6) <i>Job satisfaction</i> tidak berperan sebagai variabel intervening pengaruh antara <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee performance</i></p> <p>7) <i>Job satisfaction</i> sebagai variabel intervening memengaruhi hubungan antara <i>work engagement</i> terhadap <i>employee performance</i></p>

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

#### 2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Bandura (dalam Eliyani, 2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ramadhan (2023) menyebut jika *self efficacy* memiliki hubungan dengan

kinerja, karena keyakinan diri terhadap keahlian yang dimiliki oleh setiap individu akan membantunya mencapai kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Hasil penelitian Ramadhan (2023) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara Ali & Wardoyo (2021) menunjukkan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H1:** *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.3.2 Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai**

Schaufeli dan Bakker (dalam Madyaratri & Izzati, 2021) menyatakan *work engagement* adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Putri & Frianto (2022) menyatakan individu yang *engaged* cenderung memiliki level energi serta ketahanan mental yang tinggi dan bersedia berusaha untuk pekerjaan mereka meskipun ketika menghadapi kesulitan. Jadi, ketika karyawan yang terikat (*engaged*) mengupayakan pekerjaan, mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang membuat mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan sukses dalam bekerja. Hasil penelitian Irwandi & Sanjaya (2022) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

**H2:** *Work engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja**

Robbins & Judge (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Ramadhan (2023) menyatakan 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 Ali & Wardoyo (2021), Ramadhan (2023) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H3:** *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

#### **2.3.4 Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sayekti (dalam Ramadhan, 2023) bahwa karyawan dengan *engagement* terhadap pekerjaan, merupakan sebuah cerminan dari *job satisfaction* di mana karyawan merasakan sebuah kepuasan atas apa yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Work engagement* yang tinggi akan menyebabkan karyawan memiliki *job satisfaction* yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki *work engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwandi & Sanjaya (2022) yang menyatakan *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara Atthohiri & Wijayati (2021) menunjukkan *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**H4:** *Work engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

#### **2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

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 (Ramadhan, 2023). Penelitian oleh Ali & Wardoyo (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara Elburdah (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H5:** Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.3.6 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Meningkatnya rasa *self efficacy* dan kepuasan kerja maka kualitas pekerjaan karyawan bisa meningkat dengan sendirinya. Hal ini menandakan seharusnya kualitas pekerjaan bisa lebih maksimal jika *self efficacy* dan kepuasan kerja ditingkatkan pula (Ali & Wardoyo, 2021). Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi memengaruhi hubungan *self efficacy* kepada kinerja karyawan. Sementara oleh Ramadhan (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi antara pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

**H6:** *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

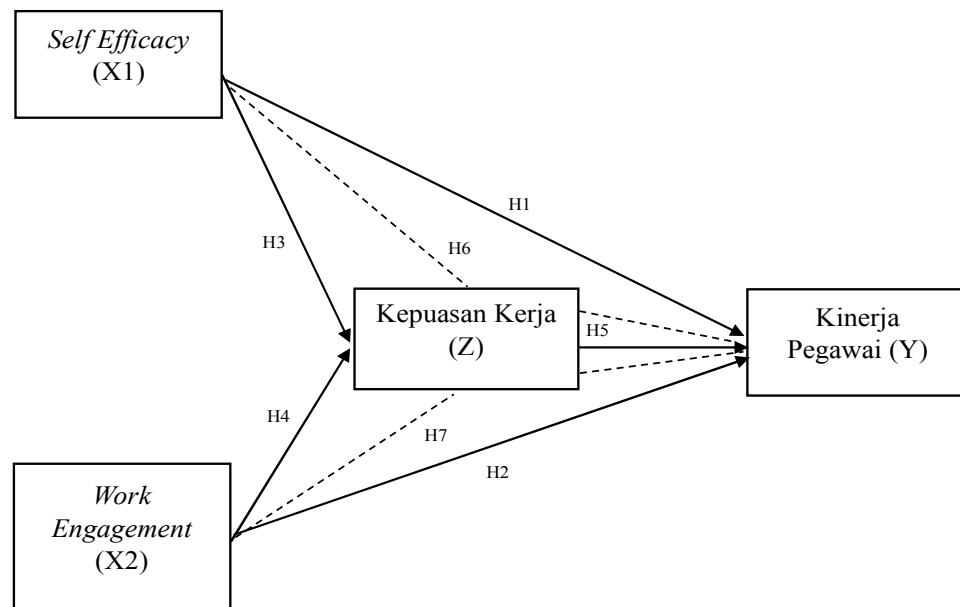
### **2.3.7 Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Putri & Frianto (2022) mengemukakan bahwa karyawan yang terikat (*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 oleh Yuwana & Sanjaya (2022), Dhani Ramadhan (2023) yang secara bersama-sama menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memengaruhi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja.

**H7:** *Work engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi



Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah yang diteliti yang perlu dibuktikan kebenarannya dan dapat di uji dan bersifat logis. Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai masalah penelitian yang harus diuji dengan data yang dikumpulkan dari sampel penelitian.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2: *Work engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3: *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: *Work Engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6: *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

H7: *Work engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif meliputi variabel-variabel dalam penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, para partisipan, dan lokasi penelitian. Variabel-variabel ini biasanya diukur melalui instrument-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Sugiyono (2013), menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkritempiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan Jln. Prof. HM. Yamin No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20232. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Oktober 2023 sampai dengan April 2024.

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Menurut Hardani et al., (2020) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan berjumlah 42 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Hardani et al., (2020) sampel diartikan sebagai bagian dari keseluruhan populasi yang ditentukan mengacu pada teknik pengambilan *sampling*. Teknik pengambilan *sampling* ialah teknik

pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan berjumlah 42 orang.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, dilakukan teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh baik digunakan dalam populasi dengan jumlah kecil dan bermanfaat dalam generalisasi kesalahan kecil. Sehingga, dalam penelitian ini menggunakan sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan berjumlah 42 orang.

### **3.4 Sumber Data Penelitian**

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari dua jenis data yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari perusahaan berupa hasil pengamatan yang dituju melalui observasi, kuesioner dan wawancara langsung dengan objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner pada pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan yang ditunjuk sebagai responden yang berjumlah 42 orang.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh dari luar perusahaan serta informasi tertulis lainnya yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder pada penelitian ini berupa arsip dokumen yang dimiliki perusahaan serta artikel jurnal/buku - buku yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti dan data pendukung lainnya.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Bandura (dalam Eliyani, 2018) mendefinisikan <i>self efficacy</i> sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Level/Magnitude</i></li> <li>2. <i>Generaliry</i></li> <li>3. <i>Strength</i></li> </ol>	Likert
<i>Work Engagement</i> (X2)	Schaufeli dan Bakker (dalam Madyaratri & Izzati, 2021) menyatakan <i>work engagement</i> adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya yang dicirikan dengan <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Semangat (<i>Vigor</i>),</li> <li>2. Dedikasi (<i>Dedication</i>)</li> <li>3. Penyerapan (<i>Absoption</i>)</li> </ol>	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawas</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol>	Likert
Kinerja (Y)	Peraturan Pemerintah	1. Kuantitas	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.	pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kemampuan kerja sama	

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mendapatkan data yang valid. Valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Jika instrumen benar atau valid maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Kriteria uji validitas:

- a. Bila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan valid
- b. Bila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan tidak valid

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen yang tinggi cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria uji reliabilitas:

- a. Bila koefisien *Cronbach Alpha* yang  $\geq 0,70$  menunjukkan reliabilitas.
- b. Bila koefisien *Cronbach Alpha* yang  $\leq 0,70$  menunjukkan tidak reliabilitas

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal dengan tujuan apakah jumlah sampel yang diambil tersebut sudah representative atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Kriteria uji normalitas, yaitu:

- a. Apabila nilai Signifikan (Sig)  $< 0.05$  berarti distribusi sampel tidak normal.
- b. Apabila nilai Signifikan (Sig)  $> 0,05$  berarti distribusi sampel adalah normal

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas jika VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ), toleransi  $> 10$ .

#### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatterplot. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika titik-titik menumpuk pada satu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah penyajian data melalui perhitungan nilai minimum, nilai maksimum, dan perhitungan penyebaran data melalui rata-rata, standar deviasi.

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (*self efficacy*, *work engagement*, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
- b.  $H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (*self efficacy*, *work engagement*, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (*self efficacy*, *work engagement*, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai);



- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (*self efficacy*, *work engagement*, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai).

### 3.10.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

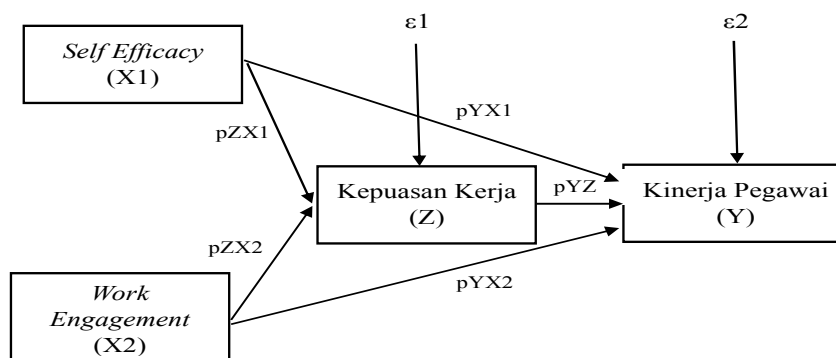
Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS. Apabila determinasi semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent terhadap pengaruh variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dan bila  $R^2$  mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independent yang diteliti terhadap variabel dependen.

### 3.10.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik pengolahan data dalam menyelesaikan penelitian ini adalah dengan analisis jalur (*path analysis*), dimana analisis ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung sekumpulan variabel, sebagai variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen). Diagram jalur (*path diagram*) yang memperagakan struktur hubungan kausal antar variabel merupakan tahapan awal yang harus dibuat untuk lebih memperjelas struktur hubungan tersebut. Menurut Ghazali (2018), analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal variabel independen variabel yang biasanya disimbolkan dengan huruf  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$  dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi yang dikenal variabel dependen yang biasa disimbolkan dengan huruf  $Y_1, Y_2, Y_3, \dots, Y_n$ . Pada analisis jalur pengaruh variabel independent dan variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berbeda dengan nilai regresi biasanya di mana pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen hanya berbentuk pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung satu variabel independen terhadap variabel dependen adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara atau variabel mediasi.

Pada analisis jalur variabel yang dianalisis kausalitasnya dibedakan menjadi dua golongan yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang variabilitasnya diasumsikan terjadi bukan karena penyebab-penyebab di dalam model atau dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhi sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen dalam variabel endogen dalam sistem. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah *self efficacy* dan *work engagement* dan variabel endogen adalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Model hubungan antara variabel yang telah dijelaskan tersebut dapat dilihat melalui diagram jalur pada gambar berikut:



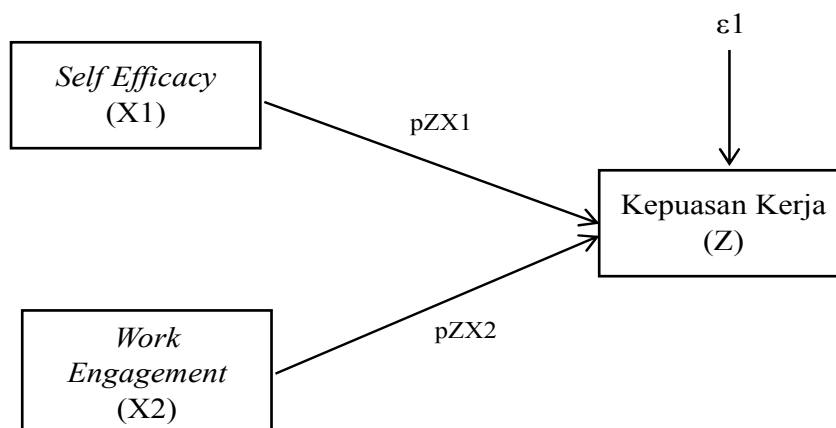
**Gambar 3.1**

### Model Diagram Analisis Jalur

Besarnya pengaruh variabel eksogen dan variabel endogen dapat dilihat melalui proses koefisien jalur ( $\rho$ ). Koefisien jalur mengindikasikan besarnya jalur dari satu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien jalur biasanya dicantumkan pada diagram jalur tepat pada setiap garis jalur yang dinyatakan dengan nilai numeric untuk mengistimasikan koefisien jalur, jika hanya satu variabel eksogen (X) mempengaruhi secara langsung terhadap variabel endogen (Y dan Z) maka antara X dan Y jadi dengan korelasi sederhana.

#### 3.10.3.1 Model Sub Struktur I

Model sub struktur I adalah pengaruh langsung variabel *self efficacy*, *work engagement* terhadap kepuasan kerja. Model substruktur I disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 3.2**  
**Model Sub Struktur I**

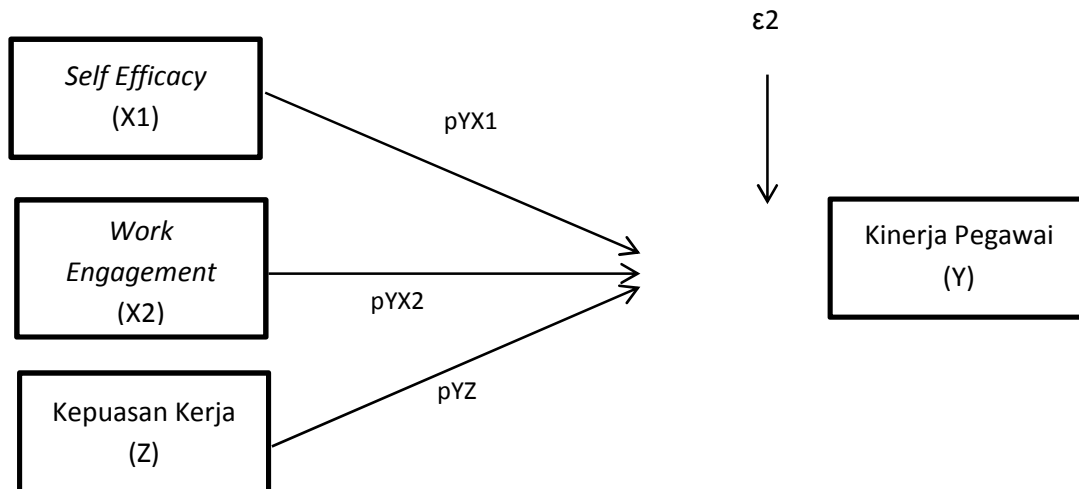
Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang dianalisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang bisa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis untuk model sub struktur I sebagai berikut:

Persamaan Sub Struktur I:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \varepsilon_1$$

### 3.10.3.2 Model Sub Struktur II

Model sub struktur II adalah pengaruh langsung *self efficacy*, *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Model sub struktur II disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 3.3**  
**Model Sub Struktur II**

Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis Model Substruktur II sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \epsilon_2$$

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa analisis jalur menghidupkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh dari suatu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut intervening. Adapun yang disebut pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung.

#### 3.10.4 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau ab. Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana c adalah pengaruh

X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan  $s_a$  dan  $s_b$  dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $s_{ab}$  dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$s_{ab} = \sqrt{a^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

