

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA,
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

**NAMA : RINI WARDHANI
NPM : 2105160513
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTERASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 12 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama

: RINI WARDHANI

NPM

: 2105160513

Program Studi

: MANAJEMEN

Konsentrasi

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Tugas Akhir

: PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan

: (A)

Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

Muslih, S.E., M.M

Pembimbing

Dr. Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M

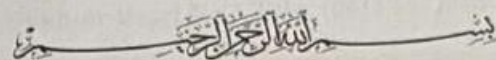
PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.S



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

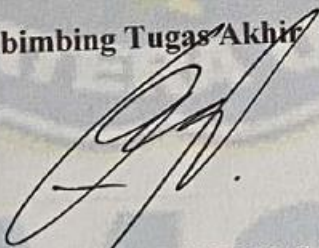
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : RINI WARDHANI
NPM : 2105160513
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA,
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, 31 Agustus 2025

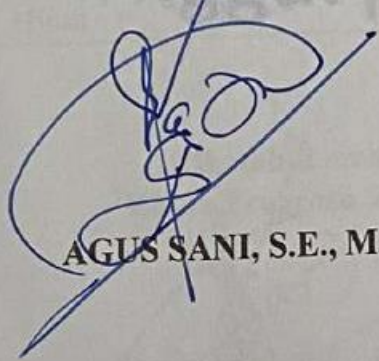
Pembimbing Tugas Akhir



Dr. FADLI ADNIN NASUTION, S.E., M.M

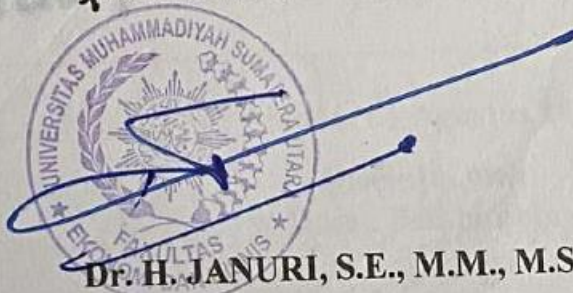
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



AGUS SANI, S.E., M.Sc

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

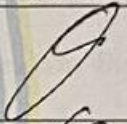
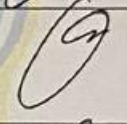
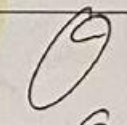
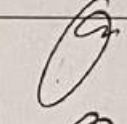
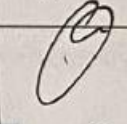
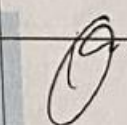
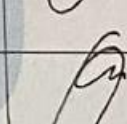


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : Rini Wardhani
Npm : 2105160513
Dosen Pembimbing : Dr. Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Fenomena polu diperbaiki	31/8-25	
BAB 2	Landasan teori sudah sesuai	31/8-25	
BAB 3	Sampel dan populasi sudah sesuai	31/8-25	
BAB 4	Hasil penelitian sudah benar	31/8-25	
BAB 5	Kesimpulan dan saran sesuai	31/8-25	
Daftar Pustaka	Mandely Cite	31/8-25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Sidang Meja hijau	31/8-25	

Medan, 31 Agustus 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sami, S.E., M.Sc

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M



PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rini Wardhani
NPM : 2105160513
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Cacatan Sipil Sumatera Utara” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Rini Wardhani

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA

Rini Wardhani

Program Studi Manajemen

E-mail: riniwardhani@gmail.com

Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 72 responden yang merupakan karyawan tetap Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* serta untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Partial Least Square (SmartPLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja positif dan signifikan (artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan).

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE DEPARTMENT OF COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT, POPULATION, AND CIVIL REGISTRATION OF NORTH SUMATRA PROVINCE

Rini Wardhani

Management Study Program

E-mail: riniwardhani@gmail.com

The purpose of this study is to analyze several aspects, namely the influence of self-efficacy on employee performance, the influence of self-efficacy on job satisfaction, the influence of job satisfaction on employee performance, and the influence of self-efficacy on employee performance through job satisfaction. This research employs an associative method with a sample of 72 respondents, who are permanent employees of the Department of Community and Village Empowerment, Population, and Civil Registration of North Sumatra Province. The data collection technique used was a questionnaire, while the data analysis technique applied was Path Analysis. To test the four hypotheses proposed in this study, the Partial Least Square (SmartPLS) application was utilized. The results of the study show that the influence of self-efficacy on employee performance is positive and significant, the influence of self-efficacy on job satisfaction is positive and significant, the influence of job satisfaction on employee performance is positive and significant, and the influence of self-efficacy on employee performance through job satisfaction is positive and significant (which means that job satisfaction mediates the effect of self-efficacy on employee performance).

Keywords: *Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Waramatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan Syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan Rahmat - Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara”**.

Tidak lupa pula sholawat beriringkan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi syuri Tauladan bagi kita semua, semoga dengan memperbanyak sholawat kita mendapatkan safaatnya di yaumil akhir kelak. Amin ya Rabbal 'alamin. Penulisan tugas akhir ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan tugas akhi ini masih jauh dari kesempurnaan Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, mampuan, pengetahuan, dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki olehh penulis.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan masukan. bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis dengan tulus ingin mengucapkan terima kasih kepada cinta pertama dan panutanku, Bapak Suryadi dan pintu surgaku Almh Ibu Nurhayati. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih sayang yang di berikan. Mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian

dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Untuk Bapakku tercinta semoga sehat, panjang umur dan bahagia selalu. Dan terima kasih saya ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si, CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Agus Sani, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini
8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan

karyawan yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan tugas akhir.

9. Kepada sahabatku Tersayang, Mba Asti, Lika Adel, Rianti, Herlina, Deby, Shella terimakasih atas support dan kebersamaan yang telah menemani penulis dalam keadaan suka dan duka selama masa penulisan dan perkuliahan.
10. Kepada seseorang yang pernah bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya. Terima kasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan tugas akhir ini. Ternyata perginya anda dari kehidupan penulis memberikan cukup motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang mengerti apa itu pengalaman, pendewasaan, sabar, ikhlas dan menerima arti kehilangan sebagai bentuk proses penempatan menghadapi dinamika hidup. Terima kasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyakitkan dari pendewasaan ini. Pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya
11. Dan terakhir, kepada diri saya sendiri Rini Wardhani. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walaupun sering kali putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang mau selalu berusaha dan tak kenal lelah mencoba berulang kali. Terima kasih juga sudah mau berdiri tegak dikaki sendiri, ini merupakan pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimana pun berada, Rini. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2025
Penulis,

Rini Wardhani
NPM. 2105160513

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi organisasi, Sumber daya manusia bukan hanya aset yang mengerjakan operasional, tetapi juga sebagai penggerak strategi dan pertumbuhan organisasi. Organisasi dirancang untuk mencapai suatu visi dan misi tertentu. Dalam proses ini, karyawan Dinas Pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. Yang harus diperhatikan dalam menjalankan sumber daya manusi adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, khususnya di sektor pemerintahan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Untuk itu peningkatan kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat relevan agar organisasi tersebut dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan optimal.

Menurut Utami (2024) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai setiap individu sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku di perusahaan. Sedangkan Menurut Widyaningrum (2020) hasil kerja karyawan bisa di nilai seberapa baik kerjanya. Biasanya, kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian target dalam jangka waktu tertentu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Kalau target tecapai atau bahkan melebihi, berarti kinerjanya bagus. Tapi kalau sebaliknya perlu di nilai apa yang harus diperbaiki. Maka dari itu Dinas Pemberdayaan Masyarakat desa memerlukan karyawan yang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sesuai kemampuan yang dimiliki untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal. Tanpa adanya kinerja yang baik maka keberhasilan dalam mengerjakan tugas akan sulit tercapai. Kinerja karyawan dalam satu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Efikasi Diri atau keyakinan diri yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Fajri et al. (2024) Efikasi Diri merupakan rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi masalah. Sedangkan Menurut Wismawati (2024) Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang bahwa mereka bisa menyelesaikan sesuatu dengan cara yang tepat, entah baik atau buruk, sesuai harapan atau keinginan mereka. Dalam hal ini, efikasi diri dapat memainkan peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, efektivitas dalam melaksanakan tugas, serta pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, lebih proaktif, dan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan. untuk melihat pengaruh efikasi diri lebih luas terhadap kinerja karyawan.

Menurut Shafia et al. (2025) Kepuasan Kerja adalah tentang bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah menyenangkan atau tidak. Berupa rasa senang atau bahagia yang muncul setelah menilai pekerjaan atau pengalaman kerja mereka. Jika karyawan sudah menerapkan rasa menyenangkan dan cinta pada pekerjaannya, maka seseorang tersebut sudah berhasil membuat rasa puas pada pekerjaan yang dikerjakannya. Dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efikasi diri. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan

mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan berpotensi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, kependudukan dan catatan sipil Provinsi Sumatera Utara bergerak dibidang pelayanan masyarakat dan desa. Dinas ini berada di lokasi JL. Perintis kemerdekaan No. 39 Medan merupakan satu kantor pemerintahan yang bertugas untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan pemerintahan daerah dibidang Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa. Selain itu, dinas juga bertanggung jawab dalam mengelolah kebijakan serta program yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat, pembangunan desa, dan administrasi kependudukan. Dengan sinergi antara pemerintah, masyarakat dan sector swasta, diharapkan pembangunan desa yang mandiri dan sejahtera dapat terwujud demi kamajuan Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal, fenomena pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara di Dinas ini penulis masih banyak menemukan kinerja karyawan yang hasil pekerjaannya belum optimal dikarenakan masih adanya karyawan yang lebih sering menggunakan HP saat jam kerja, kurangnya pelatihan atau keterampilan pada karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat dikerjakan secara optimal. Dan berdasarkan si penulis lihat dari segi Efikasi Diri pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara permasalahannya masih banyaknya karyawan yang tidak berani mengambil keputusan sendiri cenderung terlalu bergantung pada atasan atau rekan kerja dalam mengambil sebuah keputusan sehingga karyawan merasa tidak percaya diri. Dari sisi kepuasan kerja ada terdapat beberapa fenomena masalah salah satunya adanya karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai

dengan keahliannya sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut terdapat fenomena permasalahan yang ingin dijelaskan penulis, dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Catatan Sipil Provsu adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang lebih sering menggunakan Handphone saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak dapat dikerjakan secara optimal.
2. Masih banyaknya karyawan yang tidak berani mengambil keputusan sendiri cenderung terlalu bergantung pada atasan atau rekan kerja dalam mengambil sebuah keputusan sehingga karyawan merasa tidak percaya diri.
3. Adanya karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja terhadap karyawan.

1.3 Batasan masalah

Agar penelitian ini lebih focus dan tidak meluas, maka penelitian ini hanya membahas tentang kinerja karyawan, Efikasi Diri, terhadap kepuasan kerja di dinas pemberdayaan masyarakat, desa, kependudukan dan catatan sipil.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat desa provinsi sumatera utara?
3. Apakah ada kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat desa provinsi sumatera utara?
4. Apakah ada terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat desa provinsi sumatera utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Utara

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa member manfaat dari berbagai bidang yang berkaitan manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritsi

Hasil dari penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi SDM khususnya dan karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Utara tentang hubungan efikasi diri kepada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga dapat dijadikan acuan dalam menghadapi masalah.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi refrensi dan bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini agar bisa dijadikan referensi atau sebagai data pembandingan, menambah wawasan pengetahuan mengenai Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit orienteg dan non profit yang di hasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Kinerja bergantung pada motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Seseorang perlu punya kemauan dan kemampuan tertentu. Semangat dan keterampilan saja tidak cukup, karyawan harus paham betul apa yang harus dikerjakan dan gimana cara mengerjakannya supaya mendapatkan hasil yang maksimal (Khaerana, 2020). Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan. Semakin bagus kinerja karyawannya, semakin tinggi juga nilai organisasinya. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan efektif bisa membantu karyawan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan performanya (Karina et al., 2020.).

Kinerja karyawan merupakan salah satu utama dalam setiap organisasi. Penilaian kerja merupakan system formal untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi tugas dan tanggung jawab karyawan, baik individu maupun tim (Syarief et al., 2022). Kinerja karyawan adalah hasil yang diberikan seseorang atau hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan. Kinerja mengacu pada karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang di sepakati bersama (Silaen et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan didalam organisasi, yang di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Supaya kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik, setiap karyawan harus bisa menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab masing-masing. Karena itu, kemampuan, pengalaman,dan waktu jadi hal yang sangat penting dalam menyelesaikan tugas, karena hal itu tentunya akan berakibat pada organisasi (Simbolon, 2022).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan criteria atau standard keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Tanjung et al., (2019) ada beberapa manfaat kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Bagi masukan bagi pemimpin organisasi dalam mengambil keputusan, seperti: promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- 2) Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja untuk menentukan keterampilan yang perlu ditingkatkan dan kompensasi yang perlu diperbaiki.
- 3) Evaluasi efektivitas proses seleksi dan penempatan karyawan baru serta program pendidikan dan pelatihan.
- 4) Member umpan balik kepada karyawan kinerja mereka untuk memberikan motivasi dan arahan yang jelas.

- 5) Digunakan seperti landasan untuk penentuan lokasi ganjaran seperti; kenaikan gaji, pemberian insentif dan penghargaan lainnya.

Menurut Wulandari, (2024) manfaat kinerja karyawan yang baik bagi organisasi adalah:

- 1) Meningkatkan produktivitas: Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- 2) Menurunkan absensi: Kinerja yang baik dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Membantu mencapai tujuan organisasi: Kinerja yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 4) Mengembangkan kemampuan karyawan: Kinerja yang baik dapat membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Memperbaiki hubungan antar karyawan: Kinerja yang baik dapat memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja.
- 6) Menyediakan jenjang karir yang tepat: Penilaian kinerja karyawan dapat membantu menyediakan jenjang karir yang tepat.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun beberapa faktor kinerja karyawan, Menurut Suprayitno, (2024) yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Individu,
Seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, kepribadian, dan motivasi menjadi dasar kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas.
- 2) Pekerjaan,
Seperti beban kerja, dan umpan balik juga sangat berpengaruh. Pekerjaan

yang menantang dan memberikan ruang untuk berkreasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

3) Organisasi

Seperti budaya organisasi, struktur organisasi, system penghargaan, dan kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat kinerja.

Adapun Menurut Pusparani et al., (2021) yang menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan adalah dua hal penting dalam dunia kerja yang menentukan bagaimana seseorang bisa menjalankan tugas yang baik. Perusahaan/organisasi biasanya mencari karyawan yang tidak hanya memiliki kualitas yang baik, tetapi juga memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

2) Saran pendukung

Saran sangat penting untuk meningkatkan kinerja, produktifitas, efisien dan kualitas pekerjaan. Saran ini bisa berupa alat kerja, pelatihan pengembangan sumber daya manusia, fasilitas, serta aturan dan produser kerja. Semua ini membantu karyawan bekerja lebih efektif dan mencapai hasil yang baik.

3) Sarana

Adalah fasilitas, infrastruktur, alat, dan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan bekerja dengan lebih mudah dan meningkatkan produktivitas mereka.

2.1.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang diperoleh mampu memenuhi standart. Menurut Anggraini (2022) sebagai berikut:

1) Kualitas

Menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan seseorang sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan. Biasanya semakin baik kualitas kerja, semakin tinggi pula kemampuasn dan nilai yang dihasilkan

2) Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Semakin banyak produktivitas atau hasil kerja yang dibuat dalam suatu waktu, maka semakin tinggi kuantitasnya.

3) Waktu

Ketepatan waktu mengacu kepada seberapa baik seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Ini juga mencakup bagaimana seorang karyawan memanfaatkan waktu dengan baik agar bisa menyelesaikan tugas lainnya.

4) Kerja sama

Kerja sama menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mau berkeja sama dengan rekan kerja, baik dalam satu tim, antar divisi, maupun dengan pihak luar. Dengan bekerja sama hasil kerja bisa lebih maksimal dan efisien.

5) Kehadiran

Kehadiran menggambarkan kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan terkait absensi. Ini mencakup seberapa sering seorang

karyawan hadir atau absen dalam periode tertentu. Kehadiran yang baik menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut pendapat Subariyanto, (2020) dibawah ini adalah indikator dari kinerja karyawan meliputi:

- 1) Kualitas kerja, adapun apresiasi karyawan bisa diukur ialah tentang kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan serta keahlian karyawan.
- 2) Kuantitas, dapat diukur dalam bentuk jumlah, seperti devisi dan total siklus kegiatan yang dikerjakan.
- 3) Ketepatan waktu, seberapa tinggi tahapan satu pekerjaan dapat dikerjakan sesuai batas yang telah ditetapkan diawal, dapat diamati dari aspek pengorganisasian dengan pendapatan dan mengefisienkan batas waktu yang ada demi kegiatan yang lain.
- 4) Efektivitas, efektivitas dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan sumber daya, dimaksimalkan atas tujuan peningkatkan pendapatan dari tiap elemen yang digunakan oleh sumber daya. Dengan demikian sumber daya dimaksud ialah berbentuk uang, tenaga, bahan mentah, serta teknologi.
- 5) Kemandirian, dengan kata lain, kualitas seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk merencanakan dan melakukan sesuatu agar bias menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan dengan baik (Muis, 2018). Orang yang memiliki efikasi

diri yang rendah cenderung gampang menyerah saat menghadapi situasi sulit, karena mereka menganggap kegagalan itu tanda kalau mereka tidak mampu. Hal ini juga bisa nunjuki kalau mereka kurang punya komitmen terhadap tujuan karirnya (Fadilah, 2022). Efikasi Diri yang tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dalam sebuah organisasi, penting bagi karyawan untuk yakin dengan kemampuan mereka agar organisasi bisa berjalan dengan optimal. Kepercayaan diri terhadap kemampuan diri juga membantu seseorang bertindak lebih konsisten dan terarah (Kerja et al., 2023).

Self efficacy adalah seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk mencapai suatu kinerja yang lebih bagus/lebih baik. Efikasi Diri merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas (Satria, 2022). Efikasi Diri merupakan kepercayaan dan kemampuan seseorang dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal-hal yang diperlukan demi mencapai tujuan. Orang yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi biasanya percaya sama kemampuannya, tidak gampang menyerah saat menghadapi tantangan, dan bakal berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas serta menunjukkan perform terbaik (Sayuti, 2021, n.d.).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa efikasi diri berperan penting dalam keberhasilan seseorang. Konsep ini berpengaruh besar terhadap motivasi, ketekunan, dan cara seseorang menghadapi tentangan. Seseorang yang lebih besar kepercayaan dirinya maka gigih dan mampu mengatasi hambatan, sementara kepercayaan diri seseorang yang rendah dapat menyebabkan ketakutan, mudah menyerah dan kurangnya motivasi. Dengan meningkatnya

Efikasi Diri seseorang dapat lebih sukses dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, pendidikan dan lain sebagainya.

2.1.2.2 Manfaat-manfaat Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Adapun manfaat dari Efikasi Diri menurut (Guslina & Mardiana, 2022) adalah sebagai berikut:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan merupakan hal yang dapat berpengaruh meningkatnya individu sehingga Efikasi Diri juga meningkat, sedangkan Efikasi Diri akan menurun apabila adanya terjadi kegagalan yang berulang.

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Efikasi Diri mudah di pengaruhi oleh pengalaman individu lain apabila terjadi dua kemungkinan diantaranya masih kurangnya pemahaman dari seseorang akan kemampuan yang dimiliki oleh orang lain dan masih kurangnya juga pemahaman dari seseorang akan kemampuan yang dimilikinya sendiri.

3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal ini digunakan dalam memberikan keyakinan kepada seseorang bahwa dia memiliki suatu kemampuan yang dapat memberikan kemungkinan bahwa dirinya mampu mendapatkan apa yang di harapkan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri Menurut (Hasanah et al., 2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) Percaya diri dalam menghadapi situasi yang tidak jelas dan penuh tekanan, Seseorang merasa yakin bahwa ia bisa menghadapi keadaan yang tidak pasti atau penuh tekanan. Misalnya, ketika menghadapi pada situasi yang tidak terduga seperti tugas mendadak atau konflik di tempat kerja, orang dengan Efikasi Diri tinggi akan tetap tenang dan berusaha mencari solusi terbaik.
- 2) Yakin dan mampu mengatasi masalah atau tantangan yang muncul, Efikasi Diri seseorang merasa mampu mengatasi masalah atau tantangan yang datang. Jika seseorang merasa percaya diri ia akan lebih bersemangat mencari solusi ketika menghadapi masalah sehari-hari, seperti tugas yang sulit, konflik dengan teman, atau kesulitan keuangan. Sebaliknya, jika tidak yakin, seseorang itu akan mudah menyerah atau menghindar.
- 3) Yakin bisa mencapai target yang sudah ditetapkan, berani menetapkan target yang tinggi dan bekerja keras untuk mencapainya.
- 4) Yakin bisa motivasi diri, menggunakan kemampuan berfikir dan bertindak untuk mencapai hasil. Seseorang merasa mampu menjaga motivasi diri, berfikir jernih, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut (*Indrawati, 2019, n.d.*) ada beberapa faktor efikasi diri, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengalaman pribadi, kalau seseorang pernah berhasil menyelesaikan tugas sebelumnya, biasanya efikasi diri meningkat. Tapi kalau pernah gagal, kepercayaan dirinya bisa menurun

- 2) Pengalaman orang lain, melihat orang lain punya kemampuan yang setara berhasil bisa bikin kita jadi lebih percaya diri. Tapi kalau yang dilihat gagal, efikasi diri kita bisa ikut turun.
- 3) Dukungan verbal, ucapan atau motivasi dari orang lain, apalagi yang dianggap berpengaruh, bisa ningkati keyakinan kita terhadap kemampuan diri sendiri.
- 4) Kondisi fisik dan emosional, rasa lelah, sakit stress, atau cemas bisa nuruni efikasi diri. Sebaliknya, kalau lagi sehat moodnya bagus, biasanya kita jadi lebih yakin sama kemampuan diri sendiri.

2.1.2.3 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Berikut adalah indicator-indikator dari Efikasi Diri (Sriyanta et al., 2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Magnitude*, berkaitan dengan seberapa sulit tugas yang diberikan ke seseorang, mulai dari yang gampang, sedang, sampai yang komplek.
- 2) *Generality*, berkaitan dengan seberapa luas atau banyaknya tugas yang bisa dikuasai oleh seseorang.
- 3) *Strength*, berkaitan dengan seberapa kuat keyakinan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas.

Sedangkan Menurut Sari et al., (2022) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi efikasi diri sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dalam menghadapi situasi apapun
- 2) Keyakinan kemampuan dengan memberikan motivasi untuk mencapai hasil
- 3) Keyakinan mencapai target yang ditetapkan
- 4) Keyakinan akan kemampuan mengatasi masalah yang muncul

5) Harapan terhadap hasil.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bias diartikan sebagai perasaan senang atau nggaknya seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk juga bagaimana dia merasakan tentang dirinya sendiri saat menjalankan pekerjaannya (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja yang tinggi bisa membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan. yang terbaik untuk kemajuan tempat mereka bekerja. Sebaliknya, karyawan Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi biasanya lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan yang kurang loyal cenderung tidak bertanggung jawab, bekerja kurang maksimal, dan tidak memiliki rasa kesetiaan terhadap perusahaan (Moeljahwati, et al., 2020).

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang dan merasakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih menikmati suasana kerja dibandingkan mereka yang tidak puas. Hal ini karena kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan menilai dan merasakan pekerjaan mereka secara keseluruhan (Yeni et al., 2024)

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang cukup berpengaruh, perasaan ini muncul karena pekerjaan yang dijalankan bisa sesuai atau tidak dengan harapan karyawan. Kalau sesuai, mereka akan merasa senang dan puas, jika tidak, mereka bisa merasa kecewa atau tidak puas (Sutrisno, 2021). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang cukup kompleks karena dipengaruhi banyak hal di lingkungan kerja, seperti jenis pekerjaan, besar gaji, peluang promosi, gaya

kepemimpinan atasan, hubungan sama rekan kerja, sampai kinerja secara keseluruhan (Busro, 2018).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang berbentuk dari usaha individu itu sendiri dan juga dari faktor luar, misal kondisi kerja, hasil yang di capai, dan karakteristik pekerjaan yang dijalani (Sinambela, 2016). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perasaan senang atau puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan engan rekan kerja, serta kesesuaian pekerjaan dengan harapan dan nilai pribadi. Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Jika karyawan merasa di hargai, termotivasi, dan memiliki peluang untuk berkembang, maka mereka cenderung lebih puas dan berkontribusi lebih baik bagi organisasi.

2.1.3.2 Manfaat-manfaat Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut (Hamali, 2016) yang menyatakan adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja bagi individu

Adalah tentang sebab akibat dan sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan hidup seseorang.

2) Kepuasan Kerja Bagi Industri

Merupakan tentang penelitian yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi.

3) Kepuasan Kerja bagi Masyarakat

Masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Adapun manfaat Kepuasan Kerja Menurut Jufrizen, (2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Potensi perusahaan akan lebih tinggi
- 2) Pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi
- 3) Menghasilkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2020) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan

Adalah kepuasan yang di peroleh dari dalam pekerjaan seperti, menerima apresiasi atas pekerjaan, penempatan, perbuatan, peralatan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan.

2) Kepuasan kerja diluar pekerjaan

Adalah kepuasan yang diperoleh dari luar pekerjaan yaitubesarnya kompensasi yang diterima dari pekerjaannya.

3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan laur kerja

Dicerminkan dari keseimbangan sikap emosional antara kompensasi yang diterima dengan pelaksanaan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat, apabila kompensasi yang mereka terima dan pelaksanaan pekerjaan dirasa adil.

Sedangkan menurut Afandi, (2018) ada beberapa faktor kepuasan kerja, sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang di harapkan dan apa yang di peroleh dari pekerjaanya.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*) kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic komponen*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetic.

2.1.3.4 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Afandi, (2019) kerja memiliki beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
Apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki rasa memuaskan
- 2) Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
- 3) Promosi
Seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4) Pengawasan

Seseorang memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja terima rekan kerja kepada seseorang yang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

5) Rekan kerja

Seseorang bias merasakan rekan kerja yang baik atau tidak baik.

Sedangkan Menurut (Sinambela, 2018) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator , yaitu sebagai berikut:

- 1) Tantangan mental dalam pekerjaan
- 2) Penghargaan yang memadai
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang memberikan dukungan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri sangat penting dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Self efficacy dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha, 2019), Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terutama melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan Efikasi Diri yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut (Setyawan, 2018) Efikasi Diri

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya efikasi diri maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV.

Secara keseluruhan penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variable perantara seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu penting organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan efikasi diri karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020), (Widyawati, 2018), (Kartiko, 2022) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Efikasi Diri atau keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Efikasi Diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut (Suherly et al., 2020), Efikasi Diri adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pula rasa puasannya dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Efikasi Diri juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional seorang terhadap pekerjaannya,

dimana karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut (Lestari & Kunci, 2020), Efikasi Diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena membantu karyawan lebih yakin dengan kemampuan mereka, sehingga bias menghadapi berbagai tantangan dengan percaya diri. Efikasi Diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila Efikasi Diri karyawan tinggi maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Sumaila, 2020), (Mahendra et al., 2023), (Setiawan, 2023), (Syifa, 2022).

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja punya pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kalau karyawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaannya, mereka bakal lebih termotivasi buat meningkatkan prestasi, sebaliknya, kalau mereka tidak puas, kinerja bisa menurun.

Menurut (M. Handoko et al., 2022) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari sikap baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Arisanti, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

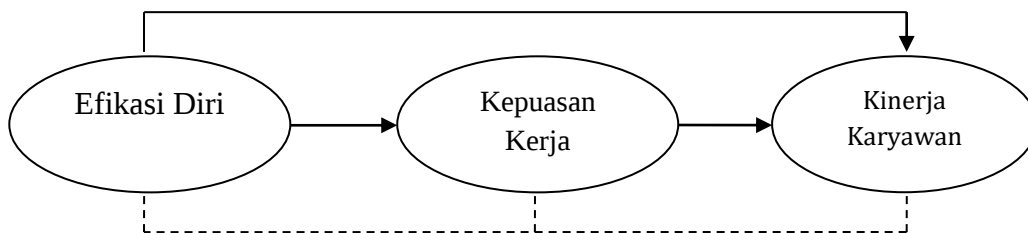
Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kertiani, 2022), (Kartika et al., 2018), (Nurrohmat dan Lestari, 2021).

2.2.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Efikasi Diri berperan penting dalam mempengaruhi cara individu menangani masalah di tempat kerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih bekerja keras, menetapkan tujuan yang jelas, dan mencapai hasil yang baik. Sebaliknya karyawan yang kurang percaya diri lebih mudah putus asa saat menghadapi tantangan dalam pekerjaannya Menurut (Arrafat putra, 2023).

Efikasi Diri yang tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam sebuah organisasi, penting bagi karyawan untuk yakin dengan kemampuan mereka agar perusahaan/organisasi bisa berjalan dengan optimal. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi biasanya bekerja lebih baik dan lebih jarang berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepercayaan diri terhadap kemampuan diri juga membantu seseorang bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama jika tujuan yang dicapai sudah jelas. Dengan keyakinan yang kuat, karyawan akan lebih siap menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan. Efikasi Diri merupakan salah satu bagian dari pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari (Khaerana, 2020).

Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian menunjukan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variable intervening memiliki pengaruh positif. Berdasarkan pemaparan diatas, kerangka pemikiran ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat desa provinsi sumatera utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Menurut Juliandi & Manurung, (2014), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan atau keterkaitan antar variabel, termasuk pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, serta apakah suatu variabel dapat menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode berlandaskan filosofi positivisme, di mana pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu objek dari variabel atau konsep yang kemudian akan diteliti lalu ditarik kesimpulan untuk menguji kesempurnaan dalam pennenelitian. Penelitian ini menggunakan tiga macam variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen (variabel bebas), variabel dependen (variabel terikat) dan variabel intervening. Berikut adalah keempat variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan salah satu utama dalam setiap organisasi. Penilaian kerja merupakan system formal untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi tugas dan tanggung jawab karyawan, baik individu maupun tim (Syarief at al.,2022).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Subariyanto, (2020)
Efikasi Diri	Efikasi Diri merupakan kepercayaan dan kemampuan seseorang dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal-hal yang diperlukan demi mencapai tujuan. Orang yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi biasanya percaya sama kemampuannya, tidak gampang menyerah saat menghadapi tantangan, dan bakal berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas serta menunjukkan perform terbaik (Sayuti et al, 2021).	1. Magnitude, 2. Generality, 3. Strength, (Sriyanta et al., 2019)
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang dan merasakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih menikmati suasana kerja dibandingkan mereka yang tidak puas. Hal ini karena kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan menilai dan merasakan pekerjaan mereka secara keseluruhan (Mursalini, 2021).	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Afandi, (2019)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah wilayah yang dapat digeneralisasi yang mencakup: suatu obyek ataupun subyek yang memiliki kuantitas serta kepribadian yang spesifik dan dipilih peneliti guna dipelajari sebelum menghasilkan suatu kesimpulan (Cipta & Nasution, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Dinas PMDProvsu berjumlah sebanyak 72 karyawan.

Tabel 3.3. Populasi

NO	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	1 Orang
2.	Sekretaris	1 Orang
3.	Kasubbag kekaryawanan dan umum	15 Orang
4.	Kasubbag Keuangan	9 Orang
5.	Kasubbag Program, Akuntabilitas, Dan Informasi public	5 Orang
6.	Kabid Pemerintahan Desa/Kelurahan	1 Orang
7.	Kasi Penataan Sarana Prasarana Pemerintah Desa	4 Orang
8.	Kasi Keuangan Dan Aset	3 Orang
9.	Kasi Administrasi, Produk Hukum Desa, Dan Peningkatan Kapasitas	3 Orang
10.	Kabid kelembagaan Desa	1 Orang
11.	Kasi Kelembagaan Dan Kerja Sama Desa	2 Orang
12.	Kasi Perencanaan Dan Evaluasi Desa	3 Orang
13.	Kasi Perlindungan Masyarakat Dan Perlindungan Adat	3 Orang
14.	Kabid Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa	1 Orang
15.	Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Pelayanan Sosial Dasar	4 Orang
16.	Kasi Pengembangan Usaha Ekonomi Desa, SDA	3 Orang
17.	Kasi Pembangunan Sarana Dan Prasarana	5 Orang
18.	Kabid Pembangunan Kawasan Perdesaan	1 Orang
19.	Kasi Pembangunan Ekonomi Dan Kerja Sama Kawasan Perdesaan	3 Orang
20.	Kasi Pembangunan Sarana Dan Prasarana Kawasan	3 Orang
21.	Kasi Pengembangan Sumber Daya Alam Kawasan Perdesaan	1 Orang
22.	Kasi Pengembangan Sumber Daya Alam Kawasan Perdesaan Perdesaan	2 Orang
Total		72 Orang

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu individu yang akan diselidiki dari seluruh individu penelitian Kelautan *et al.*, (2024). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel digunakan adalah sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan seluruh karyawan tetap yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat & Desa sebanyak 72 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang berkaitan dengan kondisi perusahaan seperti sejarah perusahaan, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalan penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Wawancara

Wawancara adalah melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan karyawan yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan, terkait hal-hal relavan dengan penelitian yang bersifat tidak terstruktur.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang

sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala likert (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran likert yaitu:

Tabel 3.4. Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Setiap hipotesis akan dianalisis menggunakan *software smartPLS* untuk menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

3.6.1 Uji *Outer Model*

Analisis *Outer Model* bertujuan untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifestnya, atau dengan kata lain bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Berikut ini adalah tahapan-tahapan dalam uji *outer model* adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan pada masing-masing indikator konstruk dan dihitung menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Suatu indikator dijelaskan memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0.70 sedangkan pada nilai *loading factor* 0.50 sampai 0.60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, apabila *loading factor* di bawah 0.50, maka akan didrop dari model.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan indikator refleksif yang dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain, untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.

3. *Composite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada tampilan koefisien variabel laten (*view latent variable coefficient*) Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut, jika nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dianggap bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan yang merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Uji Inner Model

Tahapan pengujian inner model menggunakan smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. *R-square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (*eksogen*). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriterianya adalah Jika nilai $R^2 = 0,75$ artinya Model adalah substansial (kuat), Jika nilai $R^2 = 0,50$ artinya Model adalah *moderate* (sedang) dan Jika nilai $R^2 = 0,25$ artinya Model adalah lemah (buruk).

2. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mengandung dua sub analisis yang terdiri dari *direct effect* dan *indirect effect*, yang dijelaskan sebagai berikut:

a) *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah, jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan dan Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan.

b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai atau dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator). Kriteria untuk pengujian hipotesis *indirect effect* adalah, jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan (memediasi) dan Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (tidak memediasi).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X), 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), dan 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 72 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Frekuensi Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	48	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (66,7%) orang karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki, dan 24 (33,3%) orang karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti karakteristik pekerjaan yang menuntut mobilitas tinggi, kemampuan fisik, maupun kebijakan rekrutmen yang secara tidak langsung lebih banyak menarik tenaga kerja laki-laki.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.3. Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-30 Tahun	29	40.3	40.3	40.3
	31-40 Tahun	26	36.1	36.1	76.4
	41-50 Tahun	8	11.1	11.1	87.5
	>50 Tahun	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (40,3%) orang karyawan yang berusia 20-30 tahun, 26 (36,1%) orang karyawan yang berusia 31-40 tahun, 8 (11,1%) orang karyawan yang berusia 41-

50 tahun, dan 9 (12,5%) orang karyawan yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara berada pada usia produktif yang secara umum dianggap telah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang serta stabil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	13	18.1	18.1	18.1
	S1	41	56.9	56.9	75.0
	S2	14	19.4	19.4	94.4
	D3	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 41 (56,9%) orang karyawan yang berlatar belakang S1, 14 (19,4%) orang karyawan yang berlatar belakang S2, 13 (18,1%) orang karyawan yang berlatar belakang SMA/SMK dan 4 (5,6%) orang karyawan yang berlatar belakang Diploma. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan S1, yang berarti sebagian besar responden telah menempuh pendidikan tinggi dan memiliki pengetahuan akademis yang cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di instansi tersebut. Sementara itu, adanya karyawan dengan latar belakang pendidikan S2 juga menggambarkan bahwa terdapat pegawai yang memiliki kompetensi akademis lebih tinggi, yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan dalam pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan, maupun peningkatan kualitas kerja.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel 4.5. Lama Bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-5 Tahun	33	45.8	45.8	45.8
	6-10 Tahun	29	40.3	40.3	86.1
	> 10 Tahun	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.5 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 33 (45,8%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, 29 (40,3%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, dan 10 (13,9%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara masih tergolong dalam kategori karyawan dengan pengalaman kerja menengah ke bawah, yang umumnya masih dalam fase adaptasi terhadap budaya kerja instansi dan proses pengembangan kompetensi. Secara keseluruhan, komposisi masa kerja ini menunjukkan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara memiliki struktur tenaga kerja yang cukup beragam dalam hal pengalaman, yang dapat menjadi potensi besar apabila dikelola dengan baik melalui program pengembangan karier dan peningkatan keterampilan kerja.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	51,4	14	19,4	20	27,8	1	1,4	0	0	72	100
2	20	27,8	11	15,3	20	27,8	20	27,8	1	1,4	72	100
3	25	34,7	25	34,7	18	25	3	4,2	1	1,4	72	100
4	17	23,6	24	33,3	26	36,1	5	6,9	0	0	72	100
5	29	40,3	20	27,8	16	22,2	5	6,9	2	2,8	72	100
6	19	26,4	25	34,7	26	36,1	2	2,8	0	0	72	100
7	19	26,4	24	33,3	25	34,7	2	2,8	2	2,8	72	100
8	14	19,4	26	36,1	26	36,1	0	0	6	8,3	72	100
9	16	22,2	13	18,1	22	30,6	16	22,2	5	6,9	72	100
10	11	15,3	20	27,8	19	26,4	15	20,8	7	9,7	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deadline yang diberikan kepada saya mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,4%.
- 2) Jawaban responden saya mampu mengatur jadwal kerja sehingga tugas selesai tepat waktu mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 27,8%.
- 3) Jawaban responden saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 34,7%.
- 4) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu kerja yang tersedia mayoritas menjawab setuju sebesar 33,3%.
- 5) Jawaban responden saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 40,3%.

- 6) Jawaban responden saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya mayoritas menjawab setuju sebesar 34,7%.
- 7) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan mayoritas menjawab setuju sebesar 33,3%.
- 8) Jawaban responden saya mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan mayoritas menjawab setuju sebesar 36,1%.
- 9) Jawaban responden saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas utama saya mayoritas menjawab kurang setuju sebesar 30,6%.
- 10) Jawaban responden saya mampu mengatur waktu kerja saya secara mandiri dan efisien mayoritas menjawab setuju sebesar 27,8%.

4.1.3.2 Variabel Efikasi Diri (X)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel efikasi diri sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	37,5	34	47,2	9	12,5	2	2,8	0	0	72	100
2	17	23,6	31	43,1	18	25	6	8,3	0	0	72	100
3	29	40,3	26	36,1	13	18,1	3	4,2	1	1,4	72	100
4	18	23,6	16	22,2	28	38,9	10	13,9	1	1,4	72	100
5	30	41,7	17	23,6	21	29,2	3	4,2	1	1,4	72	100
6	21	29,2	28	38,9	16	22,2	6	8,3	1	1,4	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel efikasi diri bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mampu menangani beban kerja yang berlebihan mayoritas menjawab setuju yaitu sebesar 47,2%.
- 2) Jawaban responden saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang sulit tanpa bantuan mayoritas menjawab setuju sebesar 43,1%.
- 3) Jawaban responden saya yakin dapat mengerjakan berbagai jenis tugas yang berbeda di perusahaan ini mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 40,3%.
- 4) Jawaban responden saya merasa percaya diri menghadapi tugas baru yang berbeda mayoritas menjawab kurang setuju sebesar 38,9%.
- 5) Jawaban responden saya merasa mampu menghadapi kritik dan saran dari atasan saya mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 41,7%.
- 6) Jawaban responden saya tetap tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun berada dalam situasi penuh tekanan mayoritas menjawab setuju sebesar 38,9%.

4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	62,5	16	22,2	10	13,9	1	1,4	0	0	72	100
2	30	41,7	28	38,9	144	19,4	0	0	0	0	72	100
3	21	29,2	29	40,3	21	29,2	1	1,4	0	0	72	100
4	24	33,3	24	33,3	17	23,6	7	9,7	0	0	72	100
5	22	30,6	21	29,2	23	31,9	5	6,9	1	1,4	72	100
6	26	36,1	19	26,4	14	19,4	8	11,1	5	6,9	72	100
7	34	47,2	27	37,5	9	12,5	2	2,8	0	0	72	100

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	23	31,9	32	44,4	13	18,1	3	4,2	1	1,4	72	100
9	35	48,6	20	27,8	15	20,8	2	2,8	0	0	72	100
10	30	41,7	24	33,3	16	22,2	1	1,4	1	1,4	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,5%.
- 2) Jawaban responden saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi pada perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 41,7%.
- 3) Jawaban responden upah yang saya terima sesuai dengan status golongan saya mayoritas menjawab setuju sebesar 40,3%.
- 4) Jawaban responden perusahaan memberikan bonus atau insentif yang adil sesuai dengan pencapaian kerja saya mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 33,3%.
- 5) Jawaban responden perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada semua karyawan secara adil mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 30,6%.
- 6) Jawaban responden promosi jabatan diberikan berdasarkan kinerja karyawan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 36,1%.
- 7) Jawaban responden saya merasa nyaman dan tidak tertekan dengan system pengawasan di perusahaan ini mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 47,2%.
- 8) Jawaban responden kinerja saya dinilai secara adil oleh atasan mayoritas menjawab setuju sebesar 44,4%.

- 9) Jawaban responden rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 48,6%.
- 10) Jawaban responden saya merasa dihargai oleh rekan kerja dalam tim saya mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 41,7%.

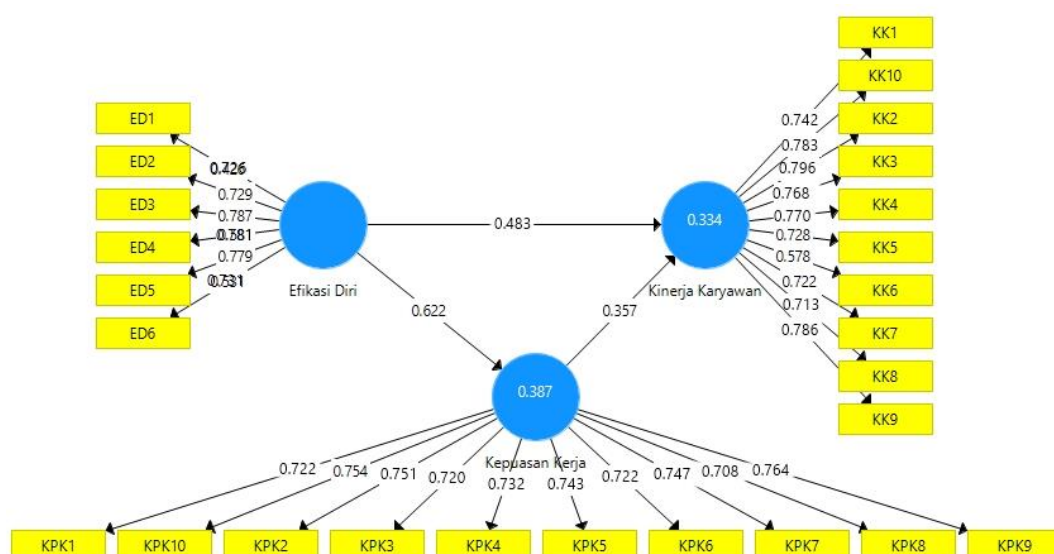
4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
ED1	0,726		
ED2	0,729		
ED3	0,787		
ED4	0,781		
ED5	0,779		
ED6	0,731		
KK1			0,742
KK10			0,783
KK2			0,796
KK3			0,768
KK4			0,770
KK5			0,728
KK6			0,778
KK7			0,722
KK8			0,713
KK9			0,786
KPK1		0,722	
KPK10		0,754	
KPK2		0,751	
KPK3		0,720	
KPK4		0,732	
KPK5		0,743	
KPK6		0,722	
KPK7		0,747	
KPK8		0,705	
KPK9		0,764	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan

composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Efikasi Diri	0,526
Kepuasan Kerja	0,525
Kinerja Karyawan	0,516

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Efikasi Diri	0,719
Kepuasan Kerja	0,757
Kinerja Karyawan	0,721

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Efikasi Diri	0,810
Kepuasan Kerja	0,806
Kinerja Karyawan	0,775

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,387	0,378
Kinerja Karyawan	0,334	0,314

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* pada Tabel 4.13 diatas adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.314 artinya kemampuan variabel X yaitu efikasi diri dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 31,4% dengan demikian model tergolong lemah. *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.378 artinya kemampuan variabel X yaitu efikasi diri dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 37,8% dengan demikian model tergolong lemah.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. *F-Square*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Efikasi Diri	0,630	0,074
Kepuasan Kerja		0,117

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X (efikasi diri) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,074, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X (efikasi diri) terhadap Z (Kepuasan kerja) memiliki nilai = 0.630, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator
- 3) Variabel Z (Kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,117 , maka efek yang kecil dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

1) *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

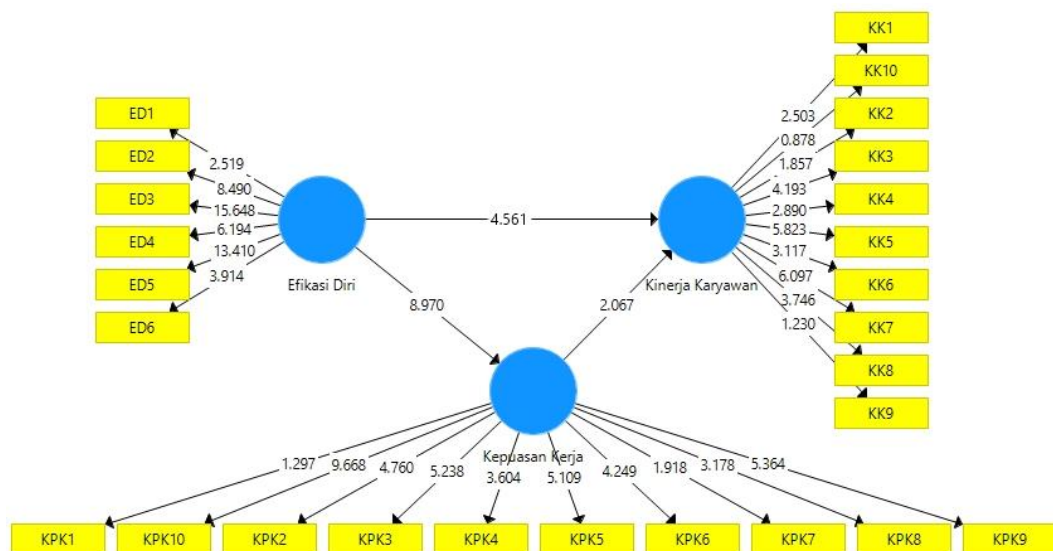
Tabel 4.15. *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja	0,622	0,657	0,069	8,970	0,000
Efikasi Diri -> Kinerja Karyawan	0,483	0,476	0,081	4,561	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,357	0,401	0,173	2,067	0,039

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- a) X terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,561$ dan $P-Value = 0,000$
 < 0.05 artinya, pengaruh X (Efikasi diri) terhadap Y (Kinerja karyawan)
 adalah positif dan signifikan.
- b) X terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 8,970$ dan $P-Value = 0.000$
 < 0.05 artinya, pengaruh X (Efikasi diri) terhadap Z (Kepuasan kerja)
 adalah positif dan signifikan.
- c) Z terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,067$ dan $P-Values = 0.039$
 < 0.05 , artinya, pengaruh Z (Kepuasan kerja) terhadap Y (Kinerja
 karyawan) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah:

- a) Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/efikasi diri) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- b) Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/efikasi diri) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.16. Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,422	0,461	0,113	4,962	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu, pengaruh tidak langsung efikasi diri (X) -> Kepuasan kerja (Z) -> kinerja karyawan (Y) nilai $T\text{Statistics}(|O/STDEV|)$ adalah 4,962, dengan $P\text{-Values}$ $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka Z (Kepuasan kerja) memediasi pengaruh X (efikasi diri) terhadap Y (kinerja karyawan).

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. Total Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja	0,622	0,657	0,069	8,970	0,000
Efikasi Diri -> Kinerja Karyawan	0,505	0,537	0,097	5,200	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,357	0,401	0,173	2,067	0,039

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- Total effect* untuk hubungan X (efikasi diri) dan Y (kinerja karyawan) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 5,200 dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan X (efikasi diri) dan Z (Kepuasan kerja) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 8,970 dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan Z (Kepuasan kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 2,067 dengan *P-Values* 0.039 < 0.05 (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, X terhadap Y dengan nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 4,561 dan *P-Value* 0.000 dengan taraf signifikan 0.000 < 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Efikasi Diri sangat penting dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Self efficacy dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha, 2019), Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terutama melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan Efikasi Diri yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut (Setyawan, 2018) Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya efikasi diri maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada.

Secara keseluruhan penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variable perantara seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu penting organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan efikasi diri karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020), (Widyawati, 2018), (Kartiko, 2022) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh efikasi diri terhadap Kepuasan kerja, X terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 8,970$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Efikasi Diri atau keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Efikasi Diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut (Suhery et al., 2020), Efikasi Diri adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pula rasa puasannya dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Efikasi Diri juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional seorang terhadap pekerjaannya, dimana karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut (Lestari & Kunci, 2020), Efikasi Diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena membantu karyawan lebih yakin dengan kemampuan mereka, sehingga bias menghadapi berbagai tantangan dengan percaya diri. Efikasi Diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila Efikasi Diri karyawan tinggi maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Sumaila, 2020), (Mahendra et al., 2023), (Setiawan, 2023), (Syifa, 2022) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh efikasi diri terhadap Kepuasan kerja, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,067$ dan $P-Values$

0.039 dengan taraf signifikan $0.039 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja punya pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kalau karyawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaannya, mereka bakal lebih termotivasi buat meningkatkan prestasi, sebaliknya, kalau mereka tidak puas, kinerja bisa menurun.

Menurut (Handoko et al., 2022) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari sikap baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Arisanti, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kertiani, 2022), (Kartika et al., 2018), (Nurrohmat dan Lestari, 2021).

4.3.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan kerja, X_1 terhadap Y dimediasi Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,962$ dan $P-Value$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Efikasi Diri berperan penting dalam mempengaruhi cara individu menangani masalah di tempat kerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang

tinggi cenderung lebih bekerja keras, menetapkan tujuan yang jelas, dan mencapai hasil yang baik. Sebaliknya karyawan yang kurang percaya diri lebih mudah putus asa saat menghadapi tantangan dalam pekerjaannya Menurut (Arrafat putra, 2023).

Efikasi Diri yang tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam sebuah organisasi, penting bagi karyawan untuk yakin dengan kemampuan mereka agar perusahaan/organisasi bisa berjalan dengan optimal. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi biasanya bekerja lebih baik dan lebih jarang berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepercayaan diri terhadap kemampuan diri juga membantu seseorang bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama jika tujuan yang dicapai sudah jelas. Dengan keyakinan yang kuat, karyawan akan lebih siap menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan. Efikasi Diri merupakan salah satu bagian dari pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari (Khaerana, 2020).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai peran Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini berjumlah 72 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Artinya, semakin tinggi keyakinan diri seorang karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Efikasi diri membuat karyawan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehingga hasil kerja yang dicapai lebih maksimal.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Artinya, ketika karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang baik, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas dapat menimbulkan perasaan bangga, nyaman, dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Artinya,

semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Kepuasan kerja yang baik akan mendorong motivasi, loyalitas, serta semangat kerja, sehingga hasil kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Artinya, efikasi diri tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih puas terhadap pekerjaannya, dan kepuasan tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dinas perlu membuat aturan yang lebih tegas mengenai penggunaan handphone di jam kerja serta memberikan pengawasan yang konsisten. Selain itu, bisa dilakukan pendekatan persuasif dengan menjelaskan dampak negatif penggunaan handphone berlebihan terhadap produktivitas kerja.
2. Dinas dapat menyelenggarakan pelatihan *leadership* dan *decision making* untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan. Selain itu, memberikan kesempatan karyawan untuk mencoba membuat keputusan kecil secara mandiri dapat membangun kepercayaan diri secara bertahap.

3. Dinas perlu melakukan evaluasi kinerja dan pemetaan kompetensi karyawan agar penempatan kerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dengan penempatan yang tepat, karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi sehingga kinerjanya dapat meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor efikasi diri dan Kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Responden mungkin memberikan jawaban yang bias atau tidak sepenuhnya jujur karena faktor subjektivitas, seperti keinginan untuk memberikan jawaban yang dianggap benar atau untuk menghindari penilaian negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafafa Publishing, 3.
- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). *Yume : Journal Of Management Pengaruh Kompetensi , Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Asn Bapenda Kota Semarang)*. 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.543>
- Apriyani, P. W., & Chandra, R. (N.D.). Afandi, P.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Riau: Zanafafa Publishing.
- Aisah.(2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawam Malang. Jurnal Ahli Muda Indonesia, 19-25. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 15.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Fadilah, F. F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 1(2), 154–170.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi (Ma Djali. Alfabeta, Cv.
- Fajri, M. A., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Kencana Makmur Lestari. *Eco-Buss*, 6(3), 1446–1457.
- Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Lokus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok ' S Sport Bekasi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti , Bekasi*. 8(24), 636–648.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Caps (Center Of Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Handoko, M., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Btpn, Tbk. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15659–15664.

- Hardianti, D., Wahida, A., & Palopo, U. M. (1829). *Pengaruh Manajemen Sdm Dan Manajemen Waktu Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt . Pegadaian Cabang*. 14(1), 28–39.
- Hasanah, U., Rachmani, N., & Rosyida, I. (2019). *Self-Efficacy Siswa Smp Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7e (Elicit , Engange , Explore , Explain , Elaborate , Evaluate , And Extend)*. 2, 551–555.
- Indrawati, 2019. (N.D.).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi: Sukses Menulis Tugas Akhir & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kartika, J. A., Tk, K. C., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 16.
- Kartiko, A. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Guru*. 1(1), 32–44.
- Karyawan, K., Machinery, E., & Indrayadi, R. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan*. 8(1), 262–270.
- Kepustakaan, D. (2014). Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Bandung: Alfabeta, 2013. *Jurnal Jpm Iain Antasari Vol*, 1(2).
- Kerja, L., Efficacy, S., Dan, C., Engagement, E., & Mutasi, T. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Self Efficacy , Work- Family Conflict Dan Employee Engagement Terhadap Mutasi Karyawan Pada Dinas Perhubungan*. 10(1), 24–33.
- Kertiani, N. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Aerofood Acs Denpasar. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1051–1060.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89.
- Kinerja, T., Pr, K., & Putra, A. (2025). *Issn : 3025-9495*. 15(3), 1–15.
- Lestari, U. P., & Kunci, K. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2), 529–536.

- Ma'ruf, M. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru*. 3(3), 410–422.
<https://Repository.Unibos.Ac.Id/Xmlui/Handle/123456789/2718>
- Mahendra, I. K. P. M. P., Trarintya, M. A. P., & Premayani, N. W. W. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Balai Lelang Bali Di Denpasar. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1414–1423.
- Meningkatkan, U., Karyawan, P., & Perusahaan, D. (N.D.). *Evaluasi Kinerja :*
- Nugraha, N. P. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pola Pikir Bakat Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Universitas Islam Indonesia.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pusparani, M., Pascasarjana, M. P., Kerja, L., & Kerja, K. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya*. 2(4), 534–543.
- Ramadhoni, V. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work-Family Conflict, Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Badan Sar Nasional Mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94.
- Satria, M. Y., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan*. 11(03), 727–740.
- Setiawan, S. P., & Frendika, R. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 19–24.
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(24).
- Shafia, S., Ilham, R., Assa, A. F., & Winoto, H. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada Atlet Sepak Bola Amputasi Dibawah Naungan Psai (Perkumpulan Sepak Bola Amputasi Indonesia)*. 5(1), 124–135.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 3*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

- Sriyanta, R. A., Notosudjono, D., & Rubini, B. (2019). *The Innovative Improvement Through Strengthening Quality Of Work Life , Situational Leadership , And Self-Efficacy By Using Scientific Identification Theory Of Operation Research In Education Management (Sitorem)*. 7(12), 32–39.
- Subariyanto, H., & Yulianto, A. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4), 1–10.
- Suhery, S., Ravelby, T. A., Sutiye, S., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239–4248.
- Sumaila, R. S. C. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Makassar Raya Motor Kota Palu*.
- Suprayitno, D. (2024). *Studi Literatur*. 1(2), 87–91.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal The Effect Of Self Efficacy On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable At The Public Work Office Of Tegal District*. 11(November), 500–517.
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 1,2*. 2(1), 1–15.
- Utami. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , Dan Kompensasi*. 3(1), 33–43.
- Widyaningrum, M. E., & Widian, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen Stimi Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.
- Wismawati, I. (2024). *Pengaruh Self-Efficacy , Pengembangan Karier , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung*. 10(3), 2143–2153.

- Wulandari, R. P., & Mujanah, S. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 188–200.
- Yeni, A., Sriyanti, E., Idris, A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Mahaputra, U., Yamin, M., Kerja, K., Kerja, D., & Kerja, K. (2024). *Kontribusi Hubungan Kerja Dan Kualitas Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Solok*. 18(1), 422–432.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rini Wardhani (2105160513) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir pada program Sarjana Manajemen universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara ”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Saudari saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20-30 Tahun ☐ 31-40 Tahun

☐ 41-50 Tahun ☐ > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Lama Bekerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ > 10 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)					
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS STS
Kualitas					
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deadline yang diberikan kepada saya				
2	Saya mampu mengatur jadwal kerja sehingga tugas selesai tepat waktu				
Kuantitas					
3	Saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan				
4	Saya dapat menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu kerja yang tersedia				
Ketepatan Waktu					
5	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan				
6	Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
Efektivitas					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
8	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan				
Kemandirian					
9	Saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas utama saya				
10	Saya mampu mengatur waktu kerja saya secara mandiri dan efisien				

Efikasi Diri (X)					
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS STS
Magnitude					
1	Saya mampu menangani beban kerja yang berlebihan				
2	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang sulit tanpa bantuan				
Generality					
3	Saya yakin dapat mengerjakan berbagai jenis tugas yang berbeda di perusahaan ini				
4	Saya merasa percaya diri menghadapi tugas baru yang berbeda				

Strenght

- 5 Saya merasa mampu menghadapi kritik dan saran dari atasan saya
- 6 Saya tetap tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun berada dalam situasi penuh tekanan

Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan					
1	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi pada perusahaan					
	Upah					
3	Upah yang saya terima sesuai dengan status golongan saya					
4	Perusahaan memberikan bonus atau insentif yang adil sesuai dengan pencapaian kerja saya					
	Promosi					
5	Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada semua karyawan secara adil					
6	Promosi jabatan diberikan berdasarkan kinerja karyawan					
	Pengawasan					
7	Saya merasa nyaman dan tidak tertekan dengan system pengawasan di perusahaan ini					
8	Kinerja saya dinilai secara adil oleh atasan					
	Rekan Kerja					
9	Rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas					
10	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dalam tim saya					

Distribusi Jawaban Responden

EFIKASI DIRI							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	9	12.5	12.5	15.3
	Setuju	34	47.2	47.2	62.5
	Sangat setuju	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Kurang setuju	18	25.0	25.0	33.3
	Setuju	31	43.1	43.1	76.4
	Sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	3	4.2	4.2	5.6

	Kurang setuju	13	18.1	18.1	23.6
	Setuju	26	36.1	36.1	59.7
	Sangat setuju	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	10	13.9	13.9	15.3
	Kurang setuju	28	38.9	38.9	54.2
	Setuju	16	22.2	22.2	76.4
	Sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	3	4.2	4.2	5.6
	Kurang setuju	21	29.2	29.2	34.7
	Setuju	17	23.6	23.6	58.3
	Sangat setuju	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	6	8.3	8.3	9.7
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	31.9
	Setuju	28	38.9	38.9	70.8
	Sangat setuju	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang setuju	10	13.9	13.9	15.3
	Setuju	16	22.2	22.2	37.5
	Sangat setuju	45	62.5	62.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	14	19.4	19.4	19.4
	Setuju	28	38.9	38.9	58.3
	Sangat setuju	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang setuju	21	29.2	29.2	30.6
	Setuju	29	40.3	40.3	70.8
	Sangat setuju	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Kurang setuju	17	23.6	23.6	33.3
	Setuju	24	33.3	33.3	66.7
	Sangat setuju	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	5	6.9	6.9	8.3
	Kurang setuju	23	31.9	31.9	40.3
	Setuju	21	29.2	29.2	69.4
	Sangat setuju	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z6					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Tidak setuju	8	11.1	11.1	18.1
	Kurang setuju	14	19.4	19.4	37.5
	Setuju	19	26.4	26.4	63.9
	Sangat setuju	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	9	12.5	12.5	15.3
	Setuju	27	37.5	37.5	52.8
	Sangat setuju	34	47.2	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	3	4.2	4.2	5.6
	Kurang setuju	13	18.1	18.1	23.6
	Setuju	32	44.4	44.4	68.1
	Sangat setuju	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	15	20.8	20.8	23.6
	Setuju	20	27.8	27.8	51.4
	Sangat setuju	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4

	Tidak setuju	1	1.4	1.4	2.8
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	25.0
	Setuju	24	33.3	33.3	58.3
	Sangat setuju	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang setuju	20	27.8	27.8	29.2
	Setuju	14	19.4	19.4	48.6
	Sangat setuju	37	51.4	51.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	20	27.8	27.8	29.2
	Kurang setuju	20	27.8	27.8	56.9
	Setuju	11	15.3	15.3	72.2
	Sangat setuju	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	3	4.2	4.2	5.6
	Kurang setuju	18	25.0	25.0	30.6
	Setuju	25	34.7	34.7	65.3
	Sangat setuju	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang setuju	26	36.1	36.1	43.1
	Setuju	24	33.3	33.3	76.4
	Sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Tidak setuju	5	6.9	6.9	9.7
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	31.9
	Setuju	20	27.8	27.8	59.7
	Sangat setuju	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	26	36.1	36.1	38.9
	Setuju	25	34.7	34.7	73.6
	Sangat setuju	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Tidak setuju	2	2.8	2.8	5.6
	Kurang setuju	25	34.7	34.7	40.3
	Setuju	24	33.3	33.3	73.6
	Sangat setuju	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Kurang setuju	26	36.1	36.1	44.4
	Setuju	26	36.1	36.1	80.6
	Sangat setuju	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Tidak setuju	16	22.2	22.2	29.2
	Kurang setuju	22	30.6	30.6	59.7
	Setuju	13	18.1	18.1	77.8
	Sangat setuju	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Tidak setuju	15	20.8	20.8	30.6
	Kurang setuju	19	26.4	26.4	56.9
	Setuju	20	27.8	27.8	84.7
	Sangat setuju	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	29	40.3	40.3	40.3
	31-40 Tahun	26	36.1	36.1	76.4
	41-50 Tahun	8	11.1	11.1	87.5
	>50 Tahun	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

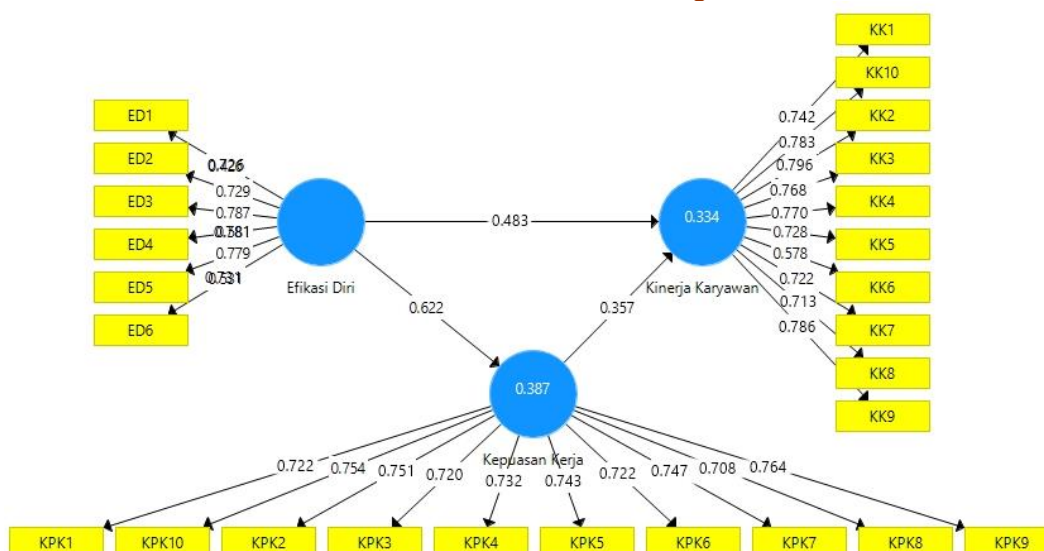
Valid	SMA/SMK	13	18.1	18.1	18.1
	S1	41	56.9	56.9	75.0
	S2	14	19.4	19.4	94.4
	D3	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	33	45.8	45.8	45.8
	6-10 Tahun	29	40.3	40.3	86.1
	> 10 Tahun	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
ED1	0,726		
ED2	0,729		
ED3	0,787		
ED4	0,781		
ED5	0,779		
ED6	0,731		
KK1			0,742
KK10			0,783
KK2			0,796
KK3			0,768
KK4			0,770
KK5			0,728

KK6			0,778
KK7			0,722
KK8			0,713
KK9			0,786
KPK1		0,722	
KPK10		0,754	
KPK2		0,751	
KPK3		0,720	
KPK4		0,732	
KPK5		0,743	
KPK6		0,722	
KPK7		0,747	
KPK8		0,705	
KPK9		0,764	

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,526
Kepuasan Kerja	0,525
Kinerja Karyawan	0,516

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Efikasi Diri	0,719
Kepuasan Kerja	0,757
Kinerja Karyawan	0,721

Composite Reliability

	Composite Reliability
Efikasi Diri	0,810
Kepuasan Kerja	0,806
Kinerja Karyawan	0,775

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,387	0,378
Kinerja Karyawan	0,334	0,314

F Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Efikasi Diri	0,630	0,074
Kepuasan Kerja		0,117

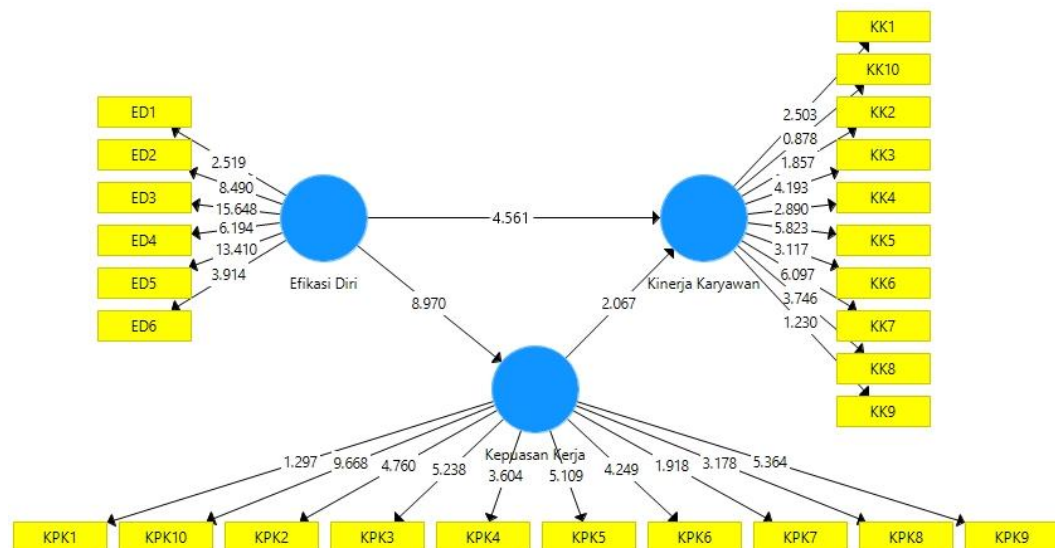
Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri ->	0,622	0,657	0,069	8,970	0,000

Kepuasan Kerja					
Efikasi Diri -> Kinerja Karyawan	0,483	0,476	0,081	4,561	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,357	0,401	0,173	2,067	0,039

Gambar Direct Effect



Spesific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,422	0,461	0,113	4,962	0,000

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja	0,622	0,657	0,069	8,970	0,000
Efikasi Diri -> Kinerja Karyawan	0,505	0,537	0,097	5,200	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,357	0,401	0,173	2,067	0,039

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden
Kinerja Karyawan (Y)

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3
4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5
5	4	2	5	3	4	3	3	3	3	2
6	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5
7	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4
8	3	4	2	3	5	5	3	2	3	2
9	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1
10	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
11	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3
12	5	3	3	2	4	4	4	4	3	3
13	5	3	5	4	4	4	4	4	3	2
14	3	2	5	4	3	4	4	4	3	2
15	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
17	5	2	4	3	5	3	3	2	1	4
18	5	5	4	5	4	5	3	4	1	3
19	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
22	5	5	3	2	5	5	3	2	3	2
23	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4
24	4	2	5	4	5	4	5	4	2	4
25	5	3	2	3	1	3	2	3	1	2
26	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1
27	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4
28	5	2	5	5	4	3	5	3	2	3
29	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3

30	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
32	4	2	4	4	5	4	4	5	3	3
33	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
34	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3
35	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
36	5	3	3	4	2	3	4	2	3	3
37	3	3	4	5	3	4	3	2	1	2
38	3	4	5	5	4	3	4	4	3	2
39	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3
40	3	2	5	4	2	3	1	3	2	4
41	3	2	4	3	5	4	4	3	5	2
42	4	2	5	4	4	3	5	4	5	5
43	4	2	3	3	4	3	3	4	2	1
44	5	5	3	3	2	2	2	3	3	4
45	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2
46	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4
47	4	3	4	3	4	4	5	5	2	2
48	5	5	4	3	5	5	5	5	2	3
49	5	3	5	4	5	4	5	4	3	2
50	4	2	4	3	5	4	5	4	2	1
51	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4
52	5	2	4	4	5	5	4	5	2	1
53	5	5	3	2	5	5	3	3	5	2
54	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3
55	5	3	4	2	1	3	4	3	5	4
56	5	5	4	3	5	5	4	4	2	4
57	5	2	5	3	5	4	3	4	4	3
58	3	2	5	4	5	4	4	3	5	5
59	3	4	3	5	3	5	3	5	3	3
60	3	4	5	3	4	3	5	3	3	5
61	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5
62	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3
63	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3
64	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
65	4	3	5	3	5	3	4	3	2	5
66	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3
67	3	2	4	3	5	5	4	3	2	2
68	3	2	3	3	2	3	3	4	5	5
69	5	5	5	4	3	4	3	3	2	1
70	5	5	4	5	5	3	4	3	2	1
71	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4
72	5	5	3	3	5	3	5	5	4	4

Efikasi Diri (X)

NO	ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	3	5
4	5	5	4	4	5	2
5	4	3	5	3	4	4
6	4	3	4	2	3	5
7	4	4	5	3	5	4
8	3	2	4	3	3	4
9	3	4	4	2	3	2
10	4	4	4	4	3	3
11	5	5	5	4	5	4
12	2	2	3	3	3	3
13	5	4	5	5	4	4
14	4	4	5	2	5	5
15	4	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	3	3
17	5	4	4	5	4	3
18	5	5	5	5	5	4
19	5	4	4	4	5	5
20	4	3	3	3	3	3
21	5	5	3	3	3	3
22	4	3	4	3	2	1
23	5	3	5	3	5	2
24	5	4	4	5	5	4
25	4	2	3	3	4	5
26	5	5	3	3	3	5
27	4	3	3	3	4	3
28	4	5	4	5	5	4
29	4	4	5	4	4	4
30	3	4	2	3	4	5
31	4	4	4	4	5	5
32	5	5	5	5	4	4
33	2	3	3	3	3	4
34	4	5	4	3	5	4
35	4	4	4	4	4	4
36	3	2	1	2	2	3
37	5	3	4	2	3	2
38	5	5	4	4	5	4
39	5	3	4	2	2	3
40	5	2	3	3	1	2
41	4	4	4	4	4	5
42	5	4	5	4	5	4
43	3	4	4	4	4	5
44	5	4	4	3	4	4
45	4	4	5	3	5	5

46	4	4	4	3	5	5
47	3	4	5	2	5	5
48	4	4	5	3	5	4
49	4	5	5	2	4	4
50	4	5	4	3	5	5
51	5	4	4	4	5	4
52	4	4	5	2	5	4
53	4	5	5	5	4	4
54	3	5	5	3	5	3
55	5	4	4	4	3	5
56	4	4	4	3	5	4
57	4	2	5	5	5	3
58	4	4	5	3	5	5
59	5	3	5	5	3	4
60	5	3	2	1	3	3
61	4	3	4	4	3	3
62	3	4	3	5	3	3
63	5	3	5	5	3	4
64	4	5	5	5	4	3
65	5	5	5	5	4	4
66	5	3	5	5	5	4
67	4	3	5	4	5	5
68	4	3	2	2	3	2
69	4	4	5	3	5	5
70	5	4	5	3	4	5
71	4	4	3	4	3	4
72	4	3	3	3	5	4

Kepuasan Kerja (Z)

NO	KPK1	KPK2	KPK3	KPK4	KPK5	KPK6	KPK7	KPK8	KPK9	KPK10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5
4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3
5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	4
6	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3
7	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5
8	5	4	3	2	1	1	5	4	4	3
9	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3
10	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
11	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5
12	5	4	3	2	2	2	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
15	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
16	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5

17	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
18	2	4	4	4	2	1	3	2	5	5
19	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
21	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5
22	3	3	4	5	3	1	4	3	4	3
23	5	4	5	3	2	4	3	4	2	3
24	4	5	3	5	3	2	2	1	4	5
25	5	4	3	2	3	1	5	3	2	1
26	5	3	4	2	3	3	5	3	5	3
27	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3
28	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
29	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5
30	3	4	2	3	2	4	5	4	3	4
31	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5
32	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4
33	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
34	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
36	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3
37	3	3	4	5	3	4	3	5	3	4
38	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
39	5	4	3	2	3	3	5	3	5	3
40	5	4	3	5	3	2	3	2	3	2
41	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
42	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4
43	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3
45	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
46	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5
47	4	3	3	2	4	1	4	5	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
49	4	3	3	2	3	2	4	5	4	4
50	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
51	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
52	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5
53	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
54	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5
55	5	3	4	5	4	5	3	2	3	5
56	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
57	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4
58	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5
59	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5
60	5	5	3	4	3	4	5	4	3	3
61	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5
62	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4

63	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4
64	4	4	3	4	2	3	4	4	5	4
65	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5
66	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	3	5	3	3	5	5	5	3	4
69	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
70	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
71	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
72	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3