

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PALI

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : YUNI ARIANTI NOFIKA
NPM : 245141042
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan


**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PALI**

Nama : YUNI ARIANTI NOFIKA
NPM : 245141042
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Self-efficacy* Dan *Employee engagement*
Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja
Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten PALI


Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 18-01-25 Pembimbing I

: 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 18-01-25 Pembimbing II

: 
Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :



Kaprodi MM

: 
Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal

Tanggal




LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PALI


Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : YUNI ARIANTI NOFIKA
NPM : 245141042
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji : Tangan	Tanggal	Tanda
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM NIDN : 0212116401	03-01-2025	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM NIDN : 0214038501	03-01-2025	
2. Dr. Yolanda Veybitha. SE., M.Si NIDN : 0226028303	03-01-2025	

Mengetahui :


Palembang, 2025
Dekan FEB
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 2025
Kaprodi MM
Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh *Self-efficacy* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten PALI”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Megister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Megister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof.H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS.
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.
5. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
6. Kaprodi Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM, sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
8. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

9. Kedua Orangtua bapak dan ibu yang sangat kucintai.
10. Saudara dan Teman selalu memberikan dukungan dan semangat.
11. Teman- teman Angkatan 51 MM UTP yang kusayangi.
12. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Pendidikan.

Palembang,2025

Penulis

ABSTRAK

YUNI ARIANTI NOFIKA, Pengaruh *Self-efficacy* Dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten PALI, dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Self-efficacy* dan *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten PALI, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas tersebut, sebanyak 130 pegawai. Penelitian ini menggunakan Simple random sampling dengan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga ditentukan 57 orang sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) *Employee engagement* kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) *Employee engagement* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (6) *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja; dan (7) *Employee engagement* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Nilai R² untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,875, yang berarti 87,4% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh *Self-efficacy* dan *Employee engagement*, sedangkan 12,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R² untuk variabel kinerja sebesar 0,949, yang berarti 94,9% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel eksogen, sedangkan 5,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian ini merekomendasikan agar Dinas Kesehatan Kabupaten PALI memprioritaskan peningkatan *Self-efficacy*, *Employee engagement*, dan kepuasan kerja pegawai guna memperbaiki kinerja organisasi. *Self-efficacy* dapat ditingkatkan melalui dukungan seperti pelatihan ketahanan kerja (resilience training) dan program mentoring. *Employee engagement* dapat dikuatkan dengan memberikan penghargaan atas kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menegaskan peran penting pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, kepuasan kerja perlu diperhatikan dengan mengadakan kegiatan yang mempererat hubungan antarpegawai, seperti rekreasi, pelatihan bersama, atau forum diskusi.

Kata kunci : *Self-efficacy*, *Employee Engagement*, *Kepuasan Kerja*, *Kinerja*

ABSTRACT

YUNI ARIANTI NOFIKA, The Influence of Self-Efficacy and Employee Engagement on Performance Mediated by Employee Job Satisfaction at the PALI District Health Office, under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM and Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM

This study aims to test the influence of Self-Efficacy and Employee Engagement on the performance of employees of the PALI District Health Office, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediating variable. The population in this study were all employees of the office, totaling 130 employees. This study used Simple random sampling with the calculation of the number of samples using the Slovin formula so that 57 people were determined as research samples. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) software.

The results of the study showed that: (1) Self-efficacy had a significant effect on job satisfaction; (2) Employee engagement had a significant effect on job satisfaction; (3) Self-efficacy had a significant effect on performance; (4) Employee engagement has a significant effect on performance; (5) job satisfaction has a significant effect on performance; (6) Self-efficacy has a significant effect on performance through job satisfaction; and (7) Employee engagement has a significant effect on performance through job satisfaction. The R^2 value for the job satisfaction variable is 0.875, which means that 87.4% of the variation in job satisfaction is explained by Self-efficacy and Employee engagement, while 12.6% is explained by other variables. The R^2 value for the performance variable is 0.949, which means that 94.9% of the variation in performance is explained by exogenous variables, while 5.1% is explained by other variables.

This study recommends that the PALI District Health Office prioritize increasing self-efficacy, employee engagement, and employee job satisfaction in order to improve organizational performance. Self-Efficacy can be improved through support such as resilience training and mentoring programs. Employee engagement can be strengthened by giving rewards for performance, creating a positive work environment, and emphasizing the important role of employees in achieving organizational goals, job satisfaction needs to be considered by holding activities that strengthen relationships between employees, such as recreation, joint training, or discussion forums.

Keywords: Self-Efficacy, Employee Engagement, Job Satisfaction, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YUNI ARIANTI NOFIKA

NPM : 245141042

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Judul tesis : Pengaruh Self-efficacy Dan Employee engagement Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten PALI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2025

Yang menyatakan,



YUNI ARIANTI NOFIKA

RIWAYAT HIDUP

Yuni Arianti Nofika, di lahirkan di Simpang Babat, Kab PALI 29 Nov 1985, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, Pasangan Husni Zailani SH dan Yuliam,Spd Pada tahun 2009 menikah dan telah dikaruniai seorang putra bernama Muhammad Faiz Fahri.

Pendidikan Dasar diselesaikan pada tahun 1998 di SDN No XVII Kab PALI, Pendidikan Menengah Pertama SMPN No 1 Kab Pali Selanjutnya Sekolah Menengah Atas di SMAN I Kab PALI. Pada Tahun 2004 Melanjutkan Keperguruan tinggi yaitu Akademi Kebidanan Heppy Zal Palembang selesai Tahun 2007, dilanjutkan Kembali Sekolah Ahli Jenjang Sarjana Kebidanan selesai tahun 2023

Kemudian melanjutkan sekolah Profesi Bidan selesai 2024, Sembari melanjutkan sekolah Profesi Kebidanan, juga memasuki program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Maret 2009 bekerja sebagai PNS di RSUD Talang Ubi Kab PALI, pada Tahun 2014 pindah Kerja menjadi PNS di Lingkup Dinas Kesehatan Kab PALI hingga Saat ini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Pembatasan Masalah	13
1.4 Perumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Kegunaan Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	16
2.1. Kajian Pustaka.....	16
2.1.1 Kinerja.....	16
2.1.2 Kepuasan Kerja	23
2.1.3 Self-efficacy	28
2.1.4 Employee engagement	32
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	36
2.3 Kerangka Berpikir.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian.....	44

BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2 Populasi dan Sampel	45
3.2.1 Populasi.....	45
3.2.2 Sampel.....	46
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	47
3.4 Instrumen Penelitian.....	51
3.5 Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Hasil Analisis	59
4.2 Pembahasan Hasil	85
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Implikasi Kebijakan	98
5.3 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Sasaran dan Indikator Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten PALI.....	3
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten PALI Tahun 2021 - 2023	4
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	37
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	48
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Self-efficacy	50
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Employee engagement	51
Tabel 3. 6 Score Untuk Jawaban Kuesioner	52
Tabel 3. 7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	58
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	60
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	62
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	63
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Self-Efficacy	65
Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Variabel Employee Engagement	65
Tabel 4. 9 Kategori Jawaban Responden	66
Tabel 4. 10 Loading Factor Setelah Dikalkulasikan 1	69
Tabel 4. 11 Loading Factor Setelah Dikalkulasikan 2	71
Tabel 4. 12 Average Variance Extracted (AVE)	72
Tabel 4. 13 Akar Kuadrat AVE.....	73
Tabel 4. 14 Kriteria Fornell-Larcker (Akar Kuadrat AVE).....	73
Tabel 4. 15 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	74
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas	76

Tabel 4. 17 Nilai R-Square (R^2).....	77
Tabel 4. 18 Hasil F2.....	79
Tabel 4. 19 Path Coefficients.....	80
Tabel 4. 20 Data Indirect Effect.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	43
Gambar 3. 1 Hubungan struktural antara X_1 , X_2 dan Y terhadap Z	56
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	68
Gambar 4. 2 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2	70
Gambar 4. 3 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam proses strategik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing erat kaitannya dengan kinerja anggota tim dalam organisasi, namun pada praktiknya sumber daya manusia penuh dengan keterbatasan Sakarina dkk, (2023). Peran sumber daya manusia yang semakin lama semakin berkembang menunjukkan bahwa persepsi mengenai fungsi sumber daya manusia menjadi semakin kuat dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu karyawan. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam kesuksesan sebuah organisasi; di sisi lain, mereka juga manusia yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan. Fakta ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola secara efisien dan produktif Sakarina & Noviantoro, (2024).

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dalam bekerja. Amri dkk, (2024) kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai

tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tingkatan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kerja. Jika karyawan memiliki tingkatan kinerja yang tinggi maka produktivitasnya akan tinggi, begitu juga sebaliknya, karyawan yang tidak dapat mencapai target kinerja merupakan karyawan yang tidak produktif, terutama dalam sektor publik yang langsung berhubungan dengan masyarakat, seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Kinerja pegawai di lingkungan pelayanan publik menjadi aspek yang sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat. Dalam hal ini, kinerja pegawai bukan hanya hasil dari kemampuan teknis, melainkan juga merupakan akumulasi dari berbagai faktor psikologis dan motivasional yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai bagian integral dari Pemerintah Kabupaten PALI, Dinas Kesehatan berperan krusial dalam penyelenggaraan layanan kesehatan bagi masyarakat. Berada di bawah koordinasi kepala daerah melalui sekretaris daerah, Dinas Kesehatan dituntut untuk responsif terhadap dinamika kebijakan kesehatan serta senantiasa berupaya meningkatkan kinerja institusi. Keberhasilan Dinas Kesehatan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan dasar pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk menjamin produktivitas dan kualitas layanan kesehatan yang optimal. Target indikator kinerja sasaran Dinas Kesehatan Kabupaten PALI adalah target yang harus dicapai oleh Dinas Kesehatan dalam

rangka pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Adapun sasaran dan target indikator kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten PALI tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1
Sasaran dan Indikator Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten PALI
Tahun 2021 -2023

Indikator	Target 2021	Realisasi 2021	% Capaian 2021	Target 2022	Realisasi 2022	% Capaian 2022	Target 2023	Realisasi 2023	% Capaian 2023
Rasio Puskesmas Per Penduduk	4,75	4,51	90,66	4,96	4,66	93,95	4,82	4,37	94,95
Rasio Poskesdes Per Penduduk	42,5	37,22	79,43	45	38,63	85,84	43,37	34,45	87,58
Persentase Rumah Sakit yang Terakreditasi	60%	55%	71,43	70%	50%	71,43	70%	50%	91,67
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	84	95	122,53	79	70,12	88,76	77	94,35	113,1

Sumber : LAKIP Dinas Kesehatan Kab. PALI Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa capaian beberapa indikator kesehatan dari tahun 2021 hingga 2023, termasuk rasio puskesmas per penduduk, rasio pos kesehatan desa (Poskesdes) per penduduk, persentase rumah sakit terakreditasi, dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Setiap indikator memiliki target tahunan yang dibandingkan dengan realisasi serta persentase pencapaiannya. Pada indikator Rasio Puskesmas Per Penduduk, target mengalami kenaikan dan penurunan, namun realisasi tiap tahun tidak mencapai target, dengan persentase capaian yang terus menurun hingga 90,66% pada 2023. Rasio Poskesdes Per Penduduk juga tidak mencapai target, dengan persentase capaian yang turun setiap tahun, berakhir di 79,43% pada 2023. Persentase Rumah Sakit Terakreditasi

ditargetkan naik menjadi 70% di tahun 2022 dan 2023, tetapi realisasi hanya mencapai 50% di kedua tahun tersebut, atau 71,43% dari target. Sementara itu, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menunjukkan hasil yang positif, melampaui target pada 2021 dan 2023, dengan capaian tertinggi pada 2023 sebesar 122,53%. Data ini menunjukkan upaya yang cukup signifikan dalam mencapai berbagai indikator kesehatan. Namun, meskipun capaian pada Indeks Kepuasan Masyarakat cukup positif, beberapa indikator seperti rasio puskesmas dan poskesdes per penduduk masih belum mencapai target yang diharapkan. Hasil ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan strategi pelayanan kesehatan yang lebih merata dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan evaluasi capaian indikator kesehatan tersebut, penilaian kinerja pegawai juga menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan target organisasi dapat tercapai secara optimal. Berikut adalah data pencapaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten PALI selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten PALI
Tahun 2021 - 2023

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja (%)		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	89,13%	89,78%	90,28%
2	Kuantitas Kerja	100%	88,14%	88,67%	89,19%
3	Tanggung Jawab	100%	89,55%	90,05%	90,59%
4	Kerja Sama	100%	82,75%	83,25%	83,77%
5	Inisiatif	100%	87,23%	87,77%	88,27%
Rata-rata		100%	87,36%	87,90%	88,42%

Sumber : LAKIP Dinas Kesehatan Kab. PALI Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten PALI selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 100% pada semua indikator. Meskipun terdapat tren peningkatan dari tahun ke tahun, pencapaian kinerja masih berada di bawah target, yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam optimalisasi kinerja pegawai.

Pada indikator kualitas kerja, pencapaian meningkat dari 89,13% pada tahun 2021 menjadi 90,28% pada tahun 2023. Meskipun demikian, capaian ini tetap di bawah target, yang mengindikasikan adanya ruang perbaikan dalam kualitas pelaksanaan tugas. Indikator kuantitas kerja juga mengalami peningkatan dari 88,14% pada tahun 2021 menjadi 89,19% pada tahun 2023, namun tetap belum mencapai standar yang diharapkan. Indikator tanggung jawab menunjukkan tren positif dengan pencapaian sebesar 89,55% pada tahun 2021 dan meningkat menjadi 90,59% pada tahun 2023. Namun, hasil ini tetap belum optimal. Kondisi serupa terjadi pada indikator kerja sama, yang memiliki pencapaian terendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu hanya sebesar 82,75% pada tahun 2021 dan meningkat sedikit menjadi 83,77% pada tahun 2023. Indikator inisiatif juga belum optimal, dengan pencapaian dari 87,23% pada tahun 2021 meningkat menjadi 88,27% pada tahun 2023. Secara keseluruhan, rata-rata pencapaian kinerja pegawai hanya sebesar 87,36% pada tahun 2021, meningkat menjadi 88,42% pada tahun 2023. Data ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Fenomena ini dapat mencerminkan adanya masalah yang mendasari, seperti *self-efficacy* pegawai yang rendah, tingkat *employee engagement* yang belum maksimal, atau kepuasan kerja yang belum terpenuhi. Kondisi ini menyoroti pentingnya penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI, sehingga dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten PALI, ditemukan beberapa masalah yang signifikan terkait dengan kinerja pegawai. Salah satu masalah utama yang teridentifikasi adalah produktivitas yang rendah. Beberapa pegawai seringkali tidak mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya tugas-tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu atau tidak mencapai standar kualitas yang diharapkan. Misalnya, laporan administrasi yang seharusnya selesai dalam jangka waktu tertentu sering kali terlambat, yang pada akhirnya menghambat operasional dinas secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat tantangan dalam mencapai kinerja optimal, yang tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya fisik, tetapi juga oleh aspek psikologis seperti *self-efficacy*, *employee engagement*, dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Dalam hal ini, fenomena di Dinas Kesehatan menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengalami ketidakpuasan yang berkaitan dengan tingginya beban kerja dan keterbatasan dalam peluang pengembangan diri. Rasio Poskesdes

per penduduk, misalnya, hanya mencapai 79,43%, yang mengindikasikan bahwa beberapa puskesmas menghadapi kekurangan tenaga kesehatan, sehingga pegawai yang ada harus menangani beban kerja yang lebih besar. Pekerjaan yang menumpuk berpengaruh pada tingkat motivasi dan produktivitas, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Terkait dengan kepuasan kerja, pra-survei menunjukkan bahwa banyak pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif menjadi faktor utama menurunnya kepuasan kerja. Fasilitas kerja yang tidak memadai, beban kerja yang terlalu berat, serta hubungan antar pegawai yang kurang harmonis menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman bekerja. Hal ini membuat mereka tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik dan menurunkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, banyak pegawai yang merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang dipikul. Pegawai merasa bahwa tanggung jawab yang mereka emban lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang mereka terima, yang menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja. Gaji yang dianggap tidak mencukupi ini menjadi salah satu alasan mengapa pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi.

Kurangnya peluang pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang menurunkan kepuasan kerja. Banyak pegawai merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi atau mengembangkan karir di lingkungan dinas kesehatan, sehingga mereka merasa stagnan dalam pekerjaan. Ditambah dengan kurangnya pengakuan atas prestasi, pegawai merasa tidak dihargai meskipun telah memberikan kontribusi yang baik bagi dinas kesehatan.

Selain kepuasan kerja, *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja. Amri & dkk (2024) *Self-efficacy* dikenal dengan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Ketika seseorang mengalami ketakutan yang tinggi, kecemasan yang tinggi atau tingkat stress yang tinggi, maka biasanya mereka memiliki *Self-efficacy* yang rendah. Sementara mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mereka merasa mampu dan yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi tantangan dan menganggap ancaman sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari. Namun, di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI, terdapat fenomena di mana beberapa pegawai merasa kurang yakin dengan kemampuan mereka, terutama dalam menangani tugas-tugas yang lebih kompleks. Hal ini berpotensi menurunkan inisiatif mereka dalam mengambil keputusan yang cepat dan tepat, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Pegawai dengan *self-efficacy* rendah cenderung mengalami stres yang lebih tinggi, dan hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja secara signifikan.

Hasil Pra-survei juga menemukan bahwa banyak pegawai meragukan kemampuan mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, terutama tugas-tugas yang baru atau kompleks. Misalnya, pegawai yang ditugaskan untuk menangani proyek baru sering merasa tidak yakin apakah mereka dapat menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan harapan. Kurangnya kepercayaan diri ini membuat mereka ragu dalam mengambil keputusan, yang pada akhirnya memperlambat proses kerja dan menurunkan kualitas hasil.

Selain itu, ditemukan juga bahwa banyak pegawai memiliki ketakutan akan kegagalan. Ketika dihadapkan dengan tantangan baru, beberapa pegawai lebih memilih untuk tetap berada di zona nyaman daripada mencoba hal baru yang berpotensi meningkatkan kinerja. Ketakutan ini menurunkan inovasi dan pengembangan diri, karena pegawai enggan mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Fenomena lain yang terkait dengan rendahnya *self-efficacy* adalah kurangnya motivasi. Pegawai yang memiliki keyakinan diri yang rendah sering kali kurang termotivasi untuk berprestasi atau mengambil inisiatif dalam mengembangkan kemampuan mereka. Hal ini berujung pada penurunan kualitas kerja, terutama dalam menghadapi tantangan yang membutuhkan kreativitas dan inovasi.

Selanjutnya, *Employee Engagement* atau keterlibatan pegawai juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Astuti & Suwandi, (2022) menyatakan bahwa *Employee engagement* adalah suatu kondisi dimana pegawai merasa terlibat secara emosional, mental, dan fisik dalam organisasi tempat mereka bekerja serta merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. *Employee Engagement* mencerminkan sejauh mana pegawai terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang engaged akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi organisasi. Namun, kondisi dilapangan menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai di Dinas Kesehatan belum mencapai tingkat yang optimal. Sebagian pegawai mengalami penurunan engagement akibat beban kerja yang tinggi dan perasaan kurang dihargai. Rendahnya tingkat engagement ini mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yang

pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Pegawai yang tidak merasa terlibat cenderung melihat pekerjaan mereka hanya sebagai kewajiban, tanpa dorongan untuk berprestasi lebih.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa banyak pegawai merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program di dinas kesehatan. Pegawai seringkali merasa bahwa suara mereka tidak didengar oleh pimpinan, sehingga mereka tidak memiliki rasa memiliki terhadap program-program yang dilaksanakan. Hal ini membuat keterlibatan pegawai dalam tugas sehari-hari menjadi rendah, dan mereka cenderung bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas tanpa berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi.

Selain itu, ditemukan bahwa banyak pegawai yang memiliki kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi. Mereka merasa bahwa tujuan dinas kesehatan bukanlah bagian dari tujuan pribadi mereka, sehingga motivasi mereka untuk berkontribusi lebih jauh terhadap organisasi menurun. Hal ini diperparah oleh kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai, serta di antara sesama pegawai, yang menyebabkan kesalahpahaman dalam melaksanakan tugas dan sering kali memicu konflik internal. Salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya engagement adalah kurangnya apresiasi terhadap kontribusi pegawai. Banyak pegawai merasa bahwa kerja keras mereka tidak dihargai dengan baik oleh pimpinan, sehingga mereka kehilangan motivasi untuk bekerja lebih keras atau memberikan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten PALI menunjukkan bahwa meskipun beberapa indikator kinerja sudah mencapai target, masih ada

tantangan besar dalam hal *self-efficacy*, engagement pegawai, dan kepuasan kerja. Indikator-indikator seperti rasio Puskesmas per penduduk dan persentase rumah sakit terakreditasi belum mencapai target optimal, dan ini dapat dihubungkan dengan kurangnya motivasi dan keyakinan diri pada sebagian pegawai. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika faktor-faktor intrinsik seperti kepuasan kerja, *self-efficacy*, dan *employee engagement* ditingkatkan secara signifikan.

Dengan demikian, penting untuk memahami bahwa kinerja pegawai di sektor publik seperti Dinas Kesehatan Kabupaten PALI dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan motivasional. Peningkatan *self-efficacy*, *employee engagement*, dan kepuasan kerja akan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan tercermin pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh *Self-efficacy* dan *Employee engagement* terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediasi antara lain :

- 1) Masih rendahnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI, dilihat dari capaian target pelayanan yang belum optimal, seperti rasio Puskesmas per penduduk yang hanya mencapai 90,66% dan persentase rumah sakit terakreditasi yang hanya 50%, jauh dari target 70%, menunjukkan bahwa kinerja pelayanan masih perlu ditingkatkan.

- 2) Banyaknya tugas-tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu atau tidak mencapai standar kualitas yang diharapkan
- 3) Ketidakpuasan Terhadap Pendapatan yang tidak Sesuai Beban Kerja, yang mengurangi motivasi kerja pegawai.
- 4) Ketidakpuasan yang berkaitan dengan tingginya beban kerja dan keterbatasan dalam peluang pengembangan diri.
- 5) Fasilitas Kerja yang Tidak Memadai, yang menciptakan lingkungan kerja kurang kondusif dan menurunkan produktivitas.
- 6) *Self-efficacy* belum optimal terlihat dari kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks menyebabkan penurunan produktivitas dan ketidakmampuan dalam menangani kasus-kasus sulit di lapangan.
- 7) Kurangnya Kepercayaan Diri dalam Menyelesaikan Tugas Kompleks, yang menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan.
- 8) Ketakutan Akan Kegagalan, yang membuat pegawai enggan mengambil inisiatif atau menghadapi tantangan baru.
- 9) Rendahnya *Employee engagement* pegawai dalam pekerjaan, yang disebabkan oleh beban kerja berlebih dan kurangnya penghargaan atas kinerja pegawai
- 10) Kurangnya Apresiasi, yang menurunkan semangat kerja dan membuat pegawai kurang terlibat secara emosional dalam pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel *Self-efficacy*, *Employee engagement*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kab PALI.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *Employee engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI?
- 4) Apakah terdapat pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis:

- 1) Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI.
- 2) Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI.
- 3) Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI.
- 4) Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI.
- 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh *Self-efficacy* dan *Employee engagement* terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab PALI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.
- 2) Sebagai salah satu pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Kab PALI untuk lebih memperhatikan *Self-efficacy* dan *Employee engagement* dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.

3) Secara teoritis :

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah *Self-efficacy* dan *Employee engagement* dengan Kinerja.
- b. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c. Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Kesehatan Kab PALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A. F. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2). Hal. 158-168.
- Aldiansyah, M., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Modal Psikologis sebagai Moderating. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(2). Hal. 76
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), Hal. 367-379.
- Amri, S, Noviantoro, D, Hakimah, Y. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management*. 2(2), Hal. 385-402
- Andrian, N. (2022). Pengaruh *Employee engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolangeng, Sumatera Selatan). 2(1). Hal. 111-127.
- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *EMAS*, 3(8), Hal. 200-213.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Ardiansyah, D. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), Hal. 44-57.
- Arochman, M., & Damayanti, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Lattas Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *PRAGMATIS*, 3(2), Hal. 102-111.
- Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), Hal. 615-623.

- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5 (1): Hal. 229–44.
- Bella, & Widjaja, D. C. (2019). Pengaruh *Employee Engagemen* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Ibis Style Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), Hal. 46–60.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), Hal. 29-44.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh *Employee engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), Hal.514-526.
- Darmawan, A., Bagis, F., Handani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), Hal.342-353.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung).” *Jurnal Manajemen*, 12 (6): Hal.602–26.
- Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee engagement Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), Hal.538-546.
- Effendi, M. (2023). Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi yang dimediasi Kepuasan Kerja.” *Journal of Economic and Business (IJEB)* 1 (1): Hal.25–38.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.” *Jurnal Religion Education Social Laa Roiba* 5 (2): Hal.634–49.
- Ginting, F. A., & Sihombing, N. (2021). The Effect Of Self-Efficiency , Work Motivation And Supervision On Employee Performance With Work Discipline As Intervening Variables. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economics And Law*, 24(6), Hal.185–195
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication

- Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), Hal.27-35.
- Inkiriwang, M., & Wijayadne, D. R. (2023). "Pengaruh *Self-efficacy* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 8 (4). Hal.15-35
- Irfan, A. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Empowering Leadership, Dan Self Efficacy Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Manajemen*, 1(1), Hal. 87-116.
- Irwandi, F. Y. (2022). Pengaruh work-life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(2), Hal. 1-7.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), Hal. 84-101.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*. Purwokerto : CV. Pena Persada.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). *The Effects of Leaderships Styles, Self-efficacy, and Employee engagement on Employee Performance. Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), Hal. 199–205.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter. Banten : CV. AA. Rizky.
- Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(4), Hal. 327-343.
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), Hal. 167-178.
- Kurniyati, N. N., & Yuliani, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sub Bagian Kepegawaian Dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1). Hal. 22-43
- Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2021). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), Hal. 53-62.
- Latuheru, R. V., Arfanda, P. E., & Aprilo, I. (2022). Effect of self-efficacy: how athletes with disabilities in achieve achievements?. *ACTIVE: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 11(1), Hal. 12-16.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1). Hal. 25-38
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1). Hal.43-61
- Mawaddah, H. (2021). Analisis efikasi diri pada mahasiswa psikologi unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 2(2), Hal. 19-26.
- Noviantoro, D., Andriyani, I., & Sakinah, S. (2021). Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), Hal. 299-312.
- Noviantoro, D., Septiana, S., & Sakarina, S. (2024). Understanding Toxic Leadership: The Role Of Job Stress And Job Satisfaction In Mediating Turnover Intention. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 4(02), Hal. 1352-1376.
- Nuraarif, M. I., & Azhar, I. N. (2023). The Effect of Work Motivation on Employee Performance PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang. *SINTESA*, 14(1), Hal. 87-96.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh *Self-efficacy* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *e-Proceeding of Management*, 8(4), Hal. 3751–3771.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh *Employee engagement* Dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Hal. 432-444.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04). Hal. 62-87
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang.” *Jurnal Menara Ilmu XVII (02)*: Hal. 243–55.

- Putri, Z. M., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh *Self-efficacy* Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), Hal. 602-610.
- Ramadhan, N. D., & Budiono, B. (2023). Pengaruh *Self-efficacy* Dan Work Engagement Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(1), Hal. 783-796.
- Ritonga, D. N. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy Pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara. 3(3), Hal. 62-80.
- Rizki, M., Suryawati, E., Zulfarina, Z., & Rahmi, F. O. (2021). Analisis self efficacy sebagai dasar pengembangan sumber belajar mandiri untuk praktikum jarak jauh di LPTK. *Jurnal Pendidikan Biologi Universitas Negeri Malang*, 12(2), Hal. 71-80.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang).” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11 (2). Hal.71-89
- Sakarina, S., & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* 13(2),. Hal. 539-547.
- Sakarina, S., Haekal, T. M., Pratiwi, R., Cakranegara, P. A., Rusliandy, R., & Kasuma, J. (2023). The Effect Of Perceived Organizational Support On Organizational Citizenship Behavior With Work Engagement As A Mediation Variable. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 6(2), Hal. 177-188.
- Sakeru, A., Hermawan, A., & Triyonggo, Y. (2019). Pengaruh *Employee engagement*, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 12(2), Hal. 126-148.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), Hal. 245–249.
- Sariani, N. L. R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Efikasi Diri Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fifgroup Denpasar 1 (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). 3(1), Hal. 25–45.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Samarinda: Haura Publishing.

- Simarmata, E. A. M. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 1(1), Hal. 24-42.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2020). *Relationship of Work Life To Work Family Conflict. South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), Hal. 129–146
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), Hal. 9-15.
- Sugiharto, F. A. Z. P., & Subroto, W. T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Cv. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(Special Issue 3), Hal. 1004-1016.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suri, N. M., & Suharini, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), Hal. 54-63.
- Syifa, M. A., & Ekowati, V. M. (2022). Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, 11(3), Hal. 500-517.
- Vindriana, E. N., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), Hal. 1581-1596.
- Wahyuni, N., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh *Organizational Support And Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Denai. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(3), Hal. 537-546.
- Wulandari, R., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung)” *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 12 (1): Hal. 118–32.