

Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Akhmad Nizam Zuhri Khafidz¹, M. Sulhan²

^{1,2} Universitas Yudharta Pasuruan

Alamat: Jl. Yudharta No.7, Kembangkuning, Sengonagung, Kec. Purwosari,
Kab. Pasuruan, Jawa Timur 67162

Email : nizamzuhri12@gmail.com , sulhan@yudharta.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the influence between the variables studied. These variables include self-efficacy, work environment, job satisfaction and employee performance. This type of research is associative research with a quantitative approach, the data collection technique used is a questionnaire which is distributed online using Google Forms. The sample in this research is production employees of PT. The Clod Indonesia as many as 158 respondents with a random sampling technique. The analysis technique used is Path analysis and by using the SPSS 22 application. The results show that self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction with a probability value of 0.000. Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with a probability value of 0.000. Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance with a probability value of 0.007. The work environment has a positive and significant effect on employee performance with a probability value of 0.036. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a probability value of 0.000. Job satisfaction can mediate the relationship between self-efficacy and employee performance with a probability value of 0.000. Job satisfaction can mediate the relationship between work environment and employee performance with a probability value of 0.000.*

Keywords: *Self Efficacy, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut antara lain self efficacy, work environment, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang disebarakan secara online menggunakan Google Formulir. Sampel dalam penelitian adalah karyawan produksi PT. The Clod Indonesia sebanyak 158 responden dengan teknik random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah Path analysis dan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai probabilitas 0,000. Work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai probabilitas 0,000. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,007. Work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,036. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,000. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,000. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan work environment terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,000.

Kata kunci: Self Efficacy, Work Environment, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi ini sudah semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensidiri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadiujung tombak perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan, tujuan tersebut biasanya dicantumkan dalam visi dan misi perusahaan. Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya yakni karyawan..

Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 12, 2023

* Akhmad Nizam Zuhri Khafidz, nizamzuhri12@gmail.com

untuk berhasil dalam mencapai tugasnya sehingga dapat memberikan hal-hal yang positif. Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowlage* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari (Bandura 1999). Sejalan dengan teori tersebut, menurut Akmalia (2020) efikasi diri merupakan konstruk dari teori sosial kognitif yang merupakan timbal balik di mana perilaku, kesadaran, dan lingkungan saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam bentuk yang dinamik.

Setiap karyawan yang bekerja dituntut untuk selalu dapat mencapai target yang sudah ditentukan, namun ada beberapa karyawan yang masih sering bertanya pada karyawan lainnya tentang pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut, juga ada beberapa karyawan yang kurang sigap dan berani menerima tantangan pekerjaan yang lebih sulit, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya yang mengakibatkan kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut dan tentunya akan berdampak pula terhadap perusahaan. Maka dari itu perusahaan menilai bahwa tingkat *self efficacy* karyawan masih tergolong rendah.

Work environment atau lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Anam 2018).

Work environment atau lingkungan kerja pada PT. The Clod Indonesia ini dapat terbilang kurang baik dari segi kebersihan, karena masih banyaknya karyawan yang mengeluh akibat debu sisa amplas kayu yang masih berterbangan juga ditambah dengan temperatur suhu yang tinggi maka dapat mengganggu kinerja karyawan. Hal ini seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017) Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Pada PT. The Clod Indonesia ini manajemen perusahaan sudah berusaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, melalui promosi jabatan yang ada pada akhir tahun dimana karyawan yang telah memenuhi syarat akan dinaikkan jabatannya sesuai divisi masing-masing, syarat tersebut antara lain, tingkat absensi kehadiran, prestasi kerja, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun hal tersebut tidak berhasil sepenuhnya

terhadap para karyawan karena masih banyak karyawan yang berpikiran bahwa kalau naik jabatan akan menjadikan beban pekerjaannya menjadi lebih berat, padahal dengan naik jabatan tentu akan memberikan pengalaman baru bagi karyawan tersebut untuk dapat berkembang dan juga perusahaan akan memberikan insentif bagi karyawan tersebut.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan menurut Menurut Rahmawati dalam (Silvius Battu & Susanto, 2022) kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan bentuk keberhasilan kerja oleh individu dalam organisasi dengan bertanggung jawab terhadap wewenang masing-masing untuk menggapai tujuan bersama suatu organisasi perusahaan sesuai hukum, norma dan juga etika.

PT. The Clod Indonesia tidak selalu memenuhi target, hal tersebut dapat disebabkan beberapa faktor seperti, kurangnya bahan baku, tidak kompetennya seorang karyawan, strategi perusahaan yang kurang efisien, ataupun kendala mesin yang tentunya menghambat operasional karyawan untuk bekerja. Dari beberapa faktor tersebut keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawan.

Untuk dapat mencapai visi misi perusahaan maka diperlukan kreatifitas oleh anggota manajemen perusahaan untuk mengelola bagian-bagian yang ada di dalam perusahaan seperti sumber daya manusia yakni yang berupa karyawan. Dengan adanya keyakinan dan kepercayaan diri pada seorang karyawan dalam bekerja dan dengan lingkungan kerja yang baik serta di dukung oleh perusahaan tentang kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat dan lebih optimal. Sehingga dapat dijadikan kesimpulan bahwa self efficacy dan work environment melalui kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. The Clod Indonesia”**

Kajian Teoritis

1. Teori Motivasi Hygiene

Teori motivasi hygiene yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 sering juga disebut teori dua fakto (*Two factor theory*), dalam teori ini ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, yaitu faktor motivasional (*motivation factor*) dan faktor pemeliharaan (*hygiene factor*). Faktor motivasional berkaitan

dengan hal-hal individu yang mendorong kebutuhan untuk berprestasi, sedangkan faktor pemeliharaan berkaitan dengan lingkungan yang turut menentukan perilaku seseorang dalam menjalani kehidupannya.

Menurut Andjarwati (2015) faktor-faktor yang dapat memotivasi (pemuas) meliputi prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat, perkembangan. Sedangkan faktor hygiene (pemeliharaan) meliputi kebijakan perusahaan, kondisi kerja, pengawasan, hubungan dengan yang lain, gaji, keamanan kerja, status dan kehidupan pribadi.

2. Self Efficacy

Menurut Bandura & Walters (1977) *Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Menurut Ary & Sriathi (2019) *Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *Self- knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self Efficacy* merupakan suatu bentuk kemampuan yang dimiliki manusia sebagai individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

3. Work Environment

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Anam (2018) Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Menurut Isyandi (2004) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil

kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yangtelah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Ikhsan Bagaskara & Rahardja (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang krusial bagi masa depan perusahaan. Maka dari itu sebuah kewajiban untuk perusahaan guna menciptakan karyawan yang sanggup menciptakan kinerja yang optimal untuk tercapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menggunakan metode kuantitatif.

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data hasil kuesioner akan dianalisis untuk menguji faktor dan uji antar variabel dengan pendekatan *Path analysis*. Selanjutnya dilakukan perhitungan atas data-data yang terkumpul dengan menggunakan software Spss 22.

Dalam penelitian ini populasi sebanyak 260 orang pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times (e)^2)}$$

$$n = \frac{260}{1 + (260 \times (0,05)^2)}$$

$$n = 1,65$$

n = 157,57 (dibulatkan menjadi 158)

Maka berdasarkan perhitungan rumus *slovin* diatas sampel yang diperlukan minimal sebanyak 158 responden karyawan PT. The Clod Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Deskripsi Sampel Penelitian

No	Karateristik	Kategori	Frekuensi
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	129
		Perempuan	29

2.	Usia	< 20 Tahun	9
		21-30 Tahun	71
		31-40 Tahun	71
		> 41 Tahun	7
3.	Lama Bekerja	< 3 Tahun	55
		< 5 Tahun	56
		> 5 Tahun	47
4.	Pendidikan	SMP/Sederajat	5
		SMA/Sederajat	128
		Diploma	18
		Sarjana	7

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada analisis parametric, asumsi yang dimiliki oleh data adalah data tersebut harus berdistribusi secara normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

		Persamaan I	Persamaan II
N		158	158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.92546565	1.29717060
Test Statistic		.056	.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.200

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa data persamaan I dan II berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200 dan 0,200 lebih > 0,05. Sehingga hasil uji normalitas persamaan I dan persamaan II dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linieritas garis regresi adalah dengan menggunakan nilai koefisien signifikansi dari *Compare Means*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa asumsi linieritas telah terpenuhi dan sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa asumsi linieritas belum terpenuhi.

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas

Model Path	Variabel independen	Variabel dependen	Linearity (Sig.)	Kesimpulan
Persamaan Pertama	<i>self efficacy</i> (X1)	Kepuasan kerja (Z)	0,108	Linieritas Terpenuhi
	<i>work environment</i> (X2)		0,262	Linieritas Terpenuhi
Persamaan Kedua	<i>self efficacy</i> (X1)	kinerja karyawan (Y)	0,785	Linieritas Terpenuhi
	<i>work environment</i> (X2)		0,122	Linieritas Terpenuhi
	Kepuasan kerja (Z)		0,123	Linieritas Terpenuhi

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Path Analisis

Path Analisis atau Analisis Jalur dilakukan pada persamaan pertama digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung antara variabel *self efficacy* (X1) dan *work environment* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z). Persamaan pertama dalam analisis adalah $Z = PZX1 + PZX2 + \epsilon_1$ dengan hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Regresi Persamaan I

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	efisien Beta	t- hitung	Sig.	Kesimpulan
<i>self efficacy</i> (X1)	kepuasan kerja (Z)	0,584	8,838	0,000	Signifikan
<i>work environment</i> (X2)		0,308	4,657	0,000	Signifikan
R square					0,707

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil regresi persamaan pertama adalah $Z = 0,584ZX1 + 0,308ZX2 + 0,541\epsilon_1$ ($\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,707)} = 0,541$).

Analisis Jalur dilakukan pada persamaan kedua digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung antara variabel *self efficacy* (X1), *work environment* (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan kedua dalam analisis adalah $Y = PYX1 + PYX2 + PYZ + \epsilon_2$ dengan hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Regresi Persamaan II

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	efisienBeta	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
<i>self efficacy</i> (X1)	kinerja karyawan(Y)	0,239	2,714	0,007	Signifikan
<i>work environment</i> (X2)		0,162	2,118	0,036	Signifikan
kepuasankerja (Z)		0,469	5,378	0,000	Signifikan
R square					0,658

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil regresi persamaan kedua adalah $Y = 0,095YX1 + 0,056YX2 + 0,054YZ + 0,584\epsilon_2$ ($\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,658)} = 0,541$).

Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui variabel kepuasan kerja (Z) dapat mempengaruhi hubungan *self efficacy* (X1) dan *work environment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji sobel dibawah ini menggunakan kalkulator sobel dengan hasil sebagai berikut :

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	1.010	Sobel test: 4.61562328	0.06389603	0.00000392
b	0.292	Aroian test: 4.59434977	0.06419189	0.00000434
s _a	0.114	Goodman test: 4.63719507	0.06359879	0.00000353
s _b	0.054	Reset all	Calculate	

Gambar 1
Hasil Sobel Test X1-Z-Y
Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.360	Sobel test: 3.53668088	0.02972278	0.00040519
b	0.292	Aroian test: 3.50257431	0.03001221	0.00046079
s _a	0.077	Goodman test: 3.5718036	0.02943051	0.00035453
s _b	0.054	Reset all	Calculate	

Gambar 2
Hasil Sobel Test X2-Z-Y
Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwasanya hasil perhitungan sobel test tersebut menunjukkan bahwa nilai z-hitung yakni $4.615 > 1.96$ (standar nilai Z mutlak) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka variabel kepuasan kerja (Z) dapat memediasi hubungan *self*

efficacy (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwasanya hasil perhitungan sobel test tersebut menunjukkan bahwa nilai z-hitung yakni $3.536 > 1.96$ (standar nilai Z_{mutlak}) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka variabel kepuasan kerja (Z) dapat memediasi hubungan *work environment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Dasar pengambilan keputusan adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima jika nilai signifikan $p\text{ value} < 5\%$. Berdasarkan analisis data dengan bantuan SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

H1: Hipotesis H1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

H2: Hipotesis H2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel *work environment* terhadap kepuasan kerja nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

H3 : Hipotesis H3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$).

H4 : Hipotesis H4 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel *work environment* terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai signifikansi sebesar 0,036 ($p < 0,05$).

H5 : Hipotesis H5 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

H6 : Hipotesis H6 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja sebagai pemediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

H7 : Hipotesis H7 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja sebagai pemediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Uji Koefisiensi Determinasi R²

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang menerangkan variabel berikutnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi R² Persamaan I dan II

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.703	1.93785
2	.811 ^a	.658	.651	1.30974

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6 pada model 1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) diperoleh sebesar 0,703 atau sama dengan 70,3% yang artinya kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sebesar 70,3%. Sedangkan 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan pada model 2 diperoleh sebesar 0,651 atau sama dengan 65,1% yang artinya kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sebesar 65,1%. Sedangkan 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada *self efficacy* berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja PT. The Clod Indonesia.
2. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjadengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada *work environment* berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja PT. The Clod Indonesia.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas $(0,007) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada *self efficacy* berperan penting dalam peningkatankinerja karyawan PT. The Clod Indonesia.
4. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas $(0,036) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada *work environment* berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. The

Clod Indonesia.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai probabilitas yang signifikan terlihat pada kepuasan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. The Clod Indonesia.
6. Kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan *work environment* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *work environment* terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. The Clod Indonesia

Kepada pihak PT. The Clod Indonesia agar tetap memberikan kepuasan kerja yang maksimal terhadap karyawannya karena melalui kepuasan kerja, karyawan akan menumbuhkan *self efficacy* yang tinggi karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih baik daripada karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, hal ini karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tersebut akan lebih merasa yakin dengan kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, didukung oleh *work environment* yang baik pula, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya dengan begitu permasalahan terkait kinerja karyawan akan teratasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan rentang waktu yang lebih lama dan mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel baru supaya bisa mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social Learning Theory* (Vol. 1). Prentice Hall.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st Ed.). Gaya Media.
- Ikhsan Bagaskara, B., & Rahardja, E. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)*. 7(2), 1–11. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cv Mandar Maju.
- Silvius Battu, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. [Https://Journal.Sinov.Id/Index.Php/Jurimbik#Page61](https://Journal.Sinov.Id/Index.Php/Jurimbik#Page61)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Cv Alfabeta.