Jamasy:
Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah
Volume 5 Nomer 1, Februari 2025
ISSN: 2809-7580

Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Self Efficacy Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PT. Cebong Imelindo Wonosobo)

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2*], Eko Prawoto3
[1 2 3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

Abstrak
Tujuan - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh employee engagment, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Metode - Penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) pada program Smart/PLS 4.1.0.3 untuk menguji koefisien outer dan inner model. dalam proses mengolah datanya. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Cebong Imelindo Wonosobo yang berjumlah 201 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert.
Hasil - Berdasarkan analisis hasil yang diperoleh peroleh bahwa employee engangment dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engangment dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi employee engangment dan self efficacy terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci : *employee engagment*, self efficacy, *kepuasan kerja* dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Dalam dunia kerja yang terus berubah dan berkembang, meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Oleh karena itu sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya (Wartono, 2017). Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Akbar et al., 2016). Rendahnya kinerja karyawan secara langsung memengaruhi produktivitas keseluruhan organisasi. Target kerja yang tidak tercapai akan menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan. Sehingga organisasi perlu mengidentifikasi akar penyebab rendahnya kinerja karyawan dan mengambil langkah-langkah strategis untuk memperbaikinya.

Employee engagement telah menjadi salah satu *issue* dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Tidak hanya membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, *employee engagement* juga membuat karyawan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja (Ramadhan & Sembiring, 2014). Keterlibatan karyawan (employee engagement)

ISSN: 2809-7580

telah menjadi fokus utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi (Schaufeli & Bakker, 2013) Employee engagement atau rasa keterikatan dari seorang karyawan bisa memengaruhi tingkat kinerjanya. Oleh karena itu, jika seorang karyawan mempunyai rasa keterlibatan kuat pada pekerjaannya tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapaim (Lewiuci, 2016). Penelitain terdahulu yang dilakukan oleh (Diana & Frianto, 2021) menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self-efficacy atau keyakinan diri individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas adalah salah satu faktor psikologis yang terbukti berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Karyawan dengan self-efficacy yang tinggi lebih percaya diri, memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik, dan cenderung termotivasi untuk mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, variabel ini relevan untuk menjelaskan bagaimana faktor internal individu memengaruhi kinerja. Self efficacy adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan diperoleh dari kerja kerasnya mempengaruhi cara mereka berperilaku. Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan self efficacy yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi (Saputri & Sugiharto, 2020). Self efficacy dibagi menjadi 2 yaitu self efficacy tinggi dan rendah. ketika Self efficacy tinggi, seseorang merasa percaya diri bahwa seseorang dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh reinforcement. Sebaliknya apabila rendah, maka merasa cemas bahwa seseorang tidak mampu melakukan respon tersebut (Rahman, 2014). Penelitain terdahulu yang dilakukan oleh (Masruroh & Prayekti, 2021)*self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2015). Upaya meraih kepuasan kerja penting baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan turn over dan kinerja (Sunarta, 2019).

PT. Cebong Imelindo Wonosobo adalah perusahaan yang bergerak di Jasa Angkut , ekspedisi / Transportasi, Kayu Bare Core, Kayu Venner, Kayu Bakar, dan Pupuk Kotoran Ayam (CM) . Dan juga salah satu master stokis Bakso Kepala Sapi. Alasan peneliti memilih objek penelitian pada Pt. Cebong Imelindo Wonosobo yaitu masih terdapat penurunan kinerja karyawan yang dikhawatirkan dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Untuk mengamati adanya penurunan kinerja pada Pt. Cebong Imelindo Wonosobo peneliti melakukan penelitian awal melalui wawancara berkaitan dengan data penilian kinerja karyawan sejak bulan Januari hingga Deswmber 2023. Berikut data penilaian

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

kinerja pada Pt. Cebong Imelindo Wonosobo periode Januari – Desember 2023 yang di tampilkan pada tabel 1.2 :

Tabel 1.
Penilaian kinerja karyawan Cebong Imelindo Wonosobo Kuartal Tahun 2023

Kuartal	Rata-rata produktivitas(%)	Rata-rata kehadiran (%)	Tingkat Turnover (%)
Q1(jan-mar)	82.67%	90%	2.67%
Q2(Apr-Jun)	76.67%	86%	5%
Q3(Jul-Sep	80.33%	90%	2.67%
Q4(Okt-Dec)	76%	86.67%	6%

Sumber HRD Cebong Imelindo

Berdasarkan Tabel 1., penilaian kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo pada tahun 2023 menunjukkan fluktuasi dalam produktivitas, kehadiran, dan tingkat turnover. Pada Kuartal 1 (Jan-Mar), rata-rata produktivitas berada di angka 82,67%, dengan kehadiran 90%, dan turnover 2,67%. Namun, pada Kuartal 2 (Apr-Jun), terjadi penurunan produktivitas menjadi 76,67%, kehadiran turun menjadi 86%, dan tingkat turnover meningkat menjadi 5%. Pada Kuartal 3 (Jul-Sep), produktivitas kembali meningkat menjadi 80,33% dengan kehadiran stabil di angka 90%, sementara turnover turun menjadi 2,67%. Namun, pada Kuartal 4 (Okt-Dec), produktivitas kembali menurun ke angka 76%, kehadiran berada di 86,67%, dan turnover meningkat signifikan menjadi 6%. Data ini menunjukkan adanya tren fluktuasi kinerja karyawan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kebijakan manajemen, lingkungan kerja, atau kondisi eksternal lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Diana & Frianto, (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Joushan et., al,* (2015) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Masruroh & Prayekti, (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger, (2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas telah menggambarkan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh employee engagement dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (research gap) yang telah diungkapkan, peneliti menduga terdapat pengaruh tidak langsung antara employee engagement dan self efficacy terhadap kinerja karyawan yang memungkinkan untuk memasukkan variabel mediasi atau moderasi sebagai solusi riset gap (Ferdinand, 2014).

Penelitian ini akan menguji variabel mediasi sebagai solusi atas inkonsistensi hasil penelitian yang menghubungan kompensasi dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan. Argumentasi peneliti memasukkan variabel mediasi dalam model penelitian didasarkan pada adanya perbedaan hasil penelitian, maka peneliti menawarkan kepuasan pelanggan sebagai variabel intervening, penelitian (Astuti & Suwandi, 2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zuhri & Akhmad Nizam, 2023) yang

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

menunjukkan hasil kepuasan kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan.

Urgensi pada penelitian ini adalah bagaimana menyelesaikan masalah kinerja karyawan PT Cebong Imelindo Wonosobo dengan masalah utama yang terletak pada tingkat kinerja karyawan yang fluktuatif atas dasar target realita yang terjadi. Agar hal ini tidak terjadi berkepanjangan maka perlu dilakukan tindakan preventif untuk menangani masalah kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yakni riset gap penelitian yang dilakukan oleh Diana & Frianto, (2021) dengan *Joushan et., al,* (2015) dan Masruroh & Prayekti, (2021) dengan Kaseger, (2013) maka masalah yang dihadapi adalah ditemukan perbedaan hasil penelitian antara employee engagement dan self efficacy terhadap kinerja karyawan serta keterbatasan-keterbatasan studi terdahulu, maka peneliti menawarkan konsep kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tinjauan Pustaka

Employee Engagment

Menurut Allen dalam Sihombing (2018:19), *employee engagement* didefinisikan sebagai perasaan emosional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan keberhasilannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *(Joushan et al., 2015) menyatakan bahwa Employe Engagement* tidak signifikan terhdap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Novela Destha Kustya & Rini Nugraheni (2020), menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :

H1: Employee Engagment berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simanjuntak & Sitio, 2021) menunjukan bahwa employee engagment berpengaruh postif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian Widjaja et al. (2017) menjelaskan hubungan yang terjadi bahwa employee engagement bisa memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Haryanto et al. (2018), Al-dalahmeh et al. (2018) dan Saptono & Supriyadi (2020). Tetapi Fauziridwan, (2019) menjelaskan hasil yang berbeda bahwa employee engagement berhubungan positif namun tidak ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :

H3: Employee engagment berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Sefl-Efficacy

Santrock (2007) Self efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam menguasai kondisi dan situasi serta menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi mereka. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kaseger, 2013) menunjukan bahwa *self-efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Darmawan et al., (2022) menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Abbas (2022) menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :
H2: Sefl-Efficacy berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2020) menunjukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Eka Viska Putri & I. Made Artha Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa self-efficacy dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini juga di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeniy Indriyani (2020) yang menunjukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :
H4 : Sefl-Efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja

Wijono (2015: 120), "mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya". Menurut Konvach dalam Yuwono (2005), kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tadi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Nawatmi & Almira Amara Putri (2024) yang menunjukkan bahwa hasil kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dari penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danang Saputro (2022) yang menyatakan bahwa tidak pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :
H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

Menurut Allen dalam Sihombing (2018:19), employee engagement didefinisikan sebagai perasaan emosional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan keberhasilannya. *Employee engagement* adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn, 1990; Albrecht, 2010).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satria Husen, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh emoloyee engagment terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almalika Firgandhini Kadri (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Ahmad Fairuz Abadi (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai secara

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :

H6 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Employee Engagment terhadap kinerja karyawan

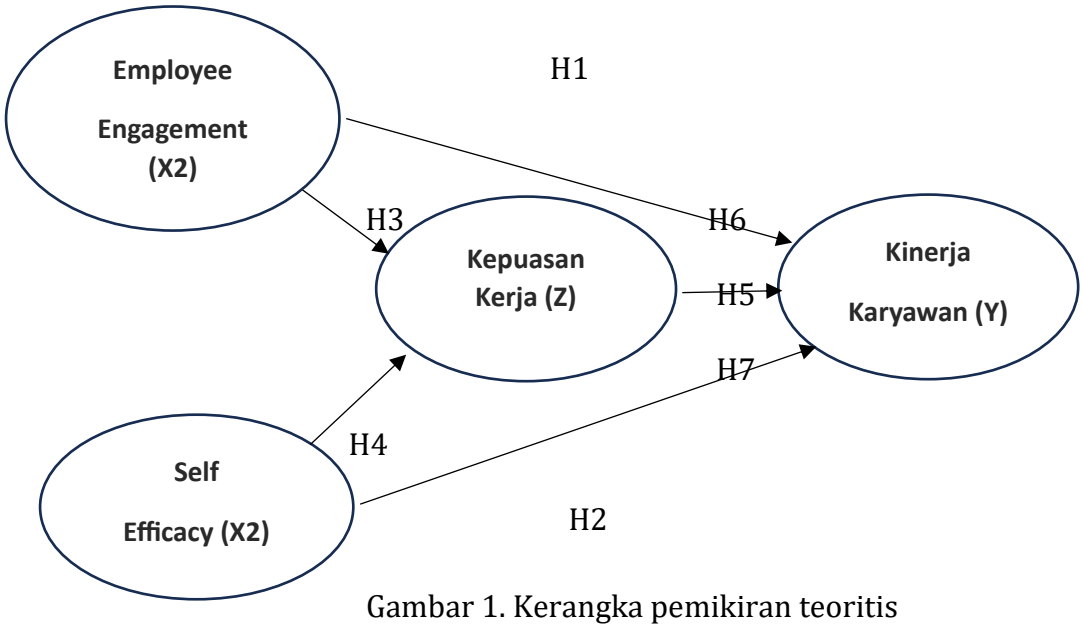
Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Sefl-Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Baron dan Byrne (dalam Ghufron dan Risnawita, 2012:73) mendefinisikan "self efficacy sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan". Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwinanda et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Wibowo & Taofik Hidajat (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja mampu memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risna Nur Ainia & Ridwan Basalamah (2020) yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :

H7 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan

Kerangka Penelitian

Dari sederet teori yang telah dijelaskan diatas, peneliti akan melakukan analisis lebih lanjut antar masing-masing variabel. Variabel independen dalam penelitian ini *Employee Engagement* dan *Self Efficacy*, variabel dependen Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.* Berdasarkan hal tersebut, sebuah model dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran teoritis

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penjelasan penelitian ini akan menyoroti hubungan antar variabel dependen, kinerja karyawan, serta faktor independen yaitu *self-eficacy* dan *empowering leadership*. Selanjutnya penelitian korelasional bertujuan untuk memastikan ada tidaknya dua variabel atau lebih, kekuatan hubungan, dan arah hubungan. (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data yang dikumpulkan adalah data numerik atau angka. Data kuantitatif dapat ditangani atau diperiksa dengan menggunakan teknik komputasi statistik dan matematis karena bentuknya .

Populasi dan Sampel

Karena data yang dikumpulkan untuk penelitian ini bersifat numerik, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Karena bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik komputasi statistik dan matematis.

Agar temuan penelitian dapat diterapkan secara luas, penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Selain itu, tabel ukuran sampel tidak diperlukan untuk pengambilan sampel; hanya diperlukan perhitungan dan rumus sederhana. Berikut rumus Slovin untuk menghitung sampel:

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

Oleh karena itu, 5% populasi penelitian dapat dimasukkan ke dalam rentang sampel yang dapat diperoleh dengan menggunakan teknik Solvin. Menggunakan perhitungan berikut :

$$n = \frac{201}{1 + 201\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{201}{1{,}50}$$

Populasinya adalah 201 dengan batas error 5%, artinya jumlah sampel yang akan dianalisis adalah 134 responden, berdasarkan metodologi di atas.

Hasil Dan Pembahasan

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen

Parameter uji validitas konvergen dapat diketahui berdasarkan hasil output alogarima smartPLS berupa *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE). Uji validitas konvergen dikatakan valid apabila nilai *outer loading* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50. *Outer loading* menunjukkan bobot dari setiap indikator yang besar menunjukkan kekuatan indikator tersebut.

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	X1	Z	Y	X2	Keterangan
Employee Engagement (X1)	X1.1	0.853				Valid
	X1.2	0.866				Valid
	X1.3	0.915				Valid
	X1.4	0.914				Valid
	X1.5	0.905				Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1		0.898			Valid
	Z2		0.907			Valid
	Z3		0.907			Valid
	Z4		0.932			Valid
	Z5		0.842			Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1			0.894		Valid
	Y2			0.911		Valid
	Y3			0.908		Valid
Self Efficacy (X2)	X2.1				0.872	Valid
	X2.2				0.884	Valid
	X2.3				0.900	Valid
	X2.4				0.833	Valid
	X2.5				0.889	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 4. 8 Hasil AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
X1	0.793	Valid
Z	0.806	Valid
Y	0.818	Valid
X2	0.768	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa nilai *outer loading* >0,70 yang artinya pengukur konstruk memiliki korelasi tinggi dan pada table 4.8 diketahui setiap variabel nilai AVE >0,50 yang berarti variabel laten menjelaskan rata-rata dari setengah varian indikatornya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tiap variabel yang digunakan adalah valid.

Uji Validitas Diskriminan

Model yang memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai loading setiap variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling tinggi dibandingkan dengan nilai *loading* variabel lainnya. Parameter uji validitas diskriminan dapat diketahui melalui hasil *output* alogaritma berupa *cross loadings*, akar AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) dan HTMT sebagai berikut:

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

Tabel 3. Hasil *Cross Loadings*

Variabel	EE	KKR	KK	SE	Keterangan
	0.853	0.698	0.681	0.682	Valid
	0.866	0.752	0.721	0.597	Valid
Employee Engagment	**0.915**	0.734	0.708	0.626	Valid
	0.914	0.754	0.741	0.723	Valid
	0.905	0.732	0.746	0.648	Valid
	0.782	0.802	**0.894**	0.657	Valid
Kinerja Karyawan	0.712	0.734	**0.911**	0.745	Valid
	0.695	0.708	**0.908**	0.682	Valid
	0.733	**0.898**	0.715	0.631	Valid
	0.748	**0.907**	0.702	0.628	Valid
Kepuasan Kerja	0.778	**0.907**	0.709	0.680	Valid
	0.741	**0.932**	0.763	0.672	Valid
	0.699	**0.842**	0.822	0.697	Valid
	0.650	0.729	0.686	**0.872**	Valid
	0.633	0.699	0.659	**0.884**	Valid
Self Efficacy	0.602	0.671	0.653	**0.900**	Valid
	0.639	0.508	0.653	**0.833**	Valid
	0.699	0.607	0.714	**0.889**	Valid

Pengukur konstruk *cross loadings* harus >0,70 sehingga data menjadi valid. Berdasarkan tabel 3. Diketahui bahwa semua pengukur konstruk >*cross loadings* maka model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 4. Hasil akar AVE

	X1	Z	Y	X2
X1	0.891			
Z	0.825	0.898		
Y	0.808	0.829	0.904	
X2	0.735	0.739	0.768	0.876

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa semua akar dari AVE tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan nilai AVE pada table 4, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Tabel 5. Hasil HTMT

Variabel	X1	Z	Y	X2
X1				
Z	0.880			
Y	0.885	0.894		
X2	0.792	0.786	0.848	

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

Pengukuran nilai HTMT harus <0,90 sehingga data menjadi valid. Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai HTMT <0,90, maka model ini sudah memenuhi syarat validitas diskriminan.

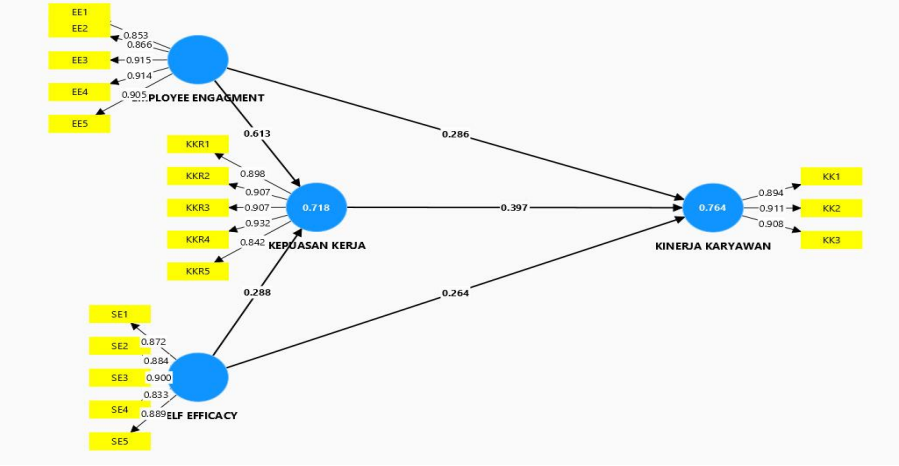
Uji Reliabilitas

Berikut dapat dilihat *croncbach's alpha* dan c*omposite realiability* pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil *Cronbach's Alpha* Dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
X1	0.935	0.935	Valid
Z	0.939	0.940	Valid
Y	0.889	0.889	Valid
X2	0.924	0.927	Valid

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* >0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua instrument pengukur konstruk reliabel.



Gambar 2. Model Pengukuran (Outer Model)

Model Struktural (*Inner Model*)

Langkah selanjutnya setelah outer model yaitu inner model. Pengujian inner model digunakan untuk melihat hubungan antar variabel konstruk, analisis inner model menggunakan hasil dari R-square, Q^2, Path coeffecient.

Uji R-Square

Hasil uji nilai R-*square* akan menunjukkan kekuatan variabel dependen dalam melakukan prediksi pada struktural model, yang dikategorikan menjadi tiga kategori: lemah, moderat, dan kuat, dengan nilai R-*square* 0,19, 0,33 dan 0,67 (Setiaman 2023). Tabel berikut merupakan hasil perkiraan R-*square* dengan menggunakan PLS.

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

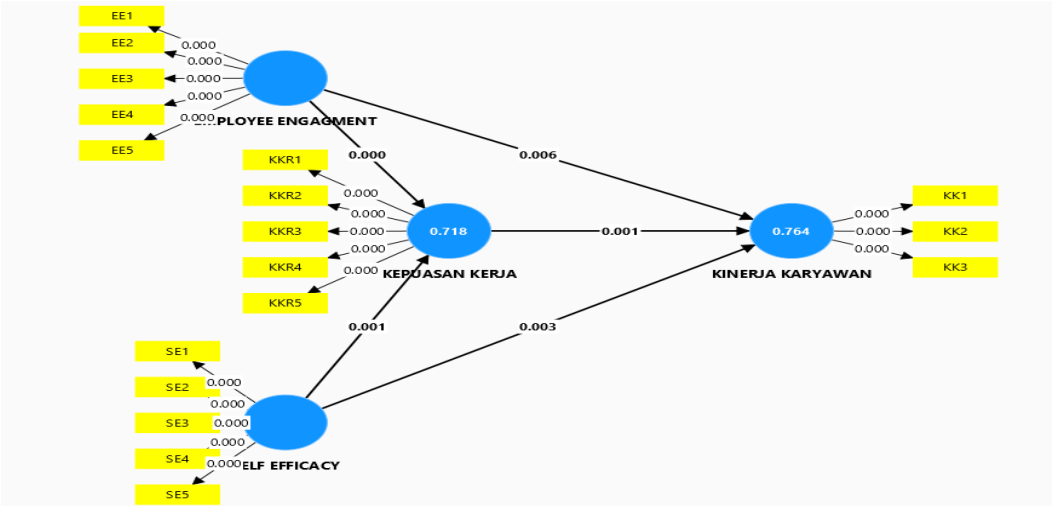
ISSN: 2809-7580

Tabel 7. Hasil Pengujian R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted	Klasifikasi
Z	0.718	0.714	Moderat
Y	0.764	0.758	Moderat

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Nilai R2 variabel kinerja karyawan (R-Square) adalah 0.764, atau 76,4%, menurut tabel 7., yang menunjukkan bahwa itu dikategorikan moderat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel emoloyee engagment, self efficacy, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini mempengaruhi 22.6% sisanya. Nilai R2 (R-Square) variabel kepuasan kerja adalah 0,718, atau 71,8%, menunjukkan nilai moderat. Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel employee engangment dan self efficacy menurut temuan ini sedangkan variabel tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini menyumbang sisanya 28.2%.



Gambar 3. Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Git (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, di samping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai Gof adalah nilai GoF *small* 0,10, GoF *medium* 0,25, dan GoF *large* 0,36 (Ghozali, 2015). Nilai GoF dihitung dengan akar rata-rata nilai akar AVE dengan rata-rata nilai R-square, bisa dilihat sebagai berikut:

Rata-rata AVE = (0,814+0,822+0,836+0.876)/4 = 0,837
Rata-rata R^2 = (0,741+0,736)/2 = 0,738
GoF = $\sqrt{AVE \times R^2}$
= $\sqrt{0,837 \times 0,738}$
= 0, 675

Berdasarkan perhitungan rumus diatas menunjukkan bahwa nilai Gof

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

sebesar 0,675, sehingga model dalam penelitian ini termasuk ke dalam kriteria *large*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian *inner model* dilakukan dengan menggunakan uji-t. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada alogaritma PLS *path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasan mengenai penngujian hipotesis.

Tabel 8. Hubungan Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Employee Engagment -> Kepuasan Kerja	0.613	0.609	0.078	7.878	0.000
Employee Engagment -> Kinerja Karyawan	0.286	0.289	0.104	2.756	0.006
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.397	0.392	0.116	3.437	0.001
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	0.288	0.292	0.083	3.478	0.001
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0.264	0.269	0.090	2.930	0.003

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diketahui uji hipotesis sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
1	Employee Engagment -> Kepuasan Kerja	Nilai Koefisien = 0.613 P Values = 0,000 T-Statistik = 7.878 T-Tabel = 1,96 T-Statistik > T-Tabel	Hasil Tersebut Menyatakan Tstatistik>T-Tabel Dan P-Values < 0,05 Maka H0 Ditolak Dan Ha Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Employee Engagment Terhadap Kepuasan Kerja.
2	Employee Engagment -> Kinerja Karyawan	Nilai Koefisien = 0.286 P Values = 0,006 T-Statistik = 2.756 T-Tabel = 1,96 T-Statistik > T-Tabel	Hasil Tersebut Menyatakan Tstatistik>T-Tabel Dan P-Values < 0,05 Maka H0 Ditolak Dan Ha Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan
3	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	Nilai Koefisien = 0.397 P Values = 0,001 T-Statistik = 3.437 T-Tabel = 1,96 T-Statistik > T-Tabel	Hasil Tersebut Menyatakan Tstatistik>T-Tabel Dan P-Values < 0,05 Maka H0 Ditolak Dan Ha Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4	Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	Nilai Koefisien = 0.288 P Values = 0,001 T-Statistik = 3.478 T-Tabel = 1,96 T-Statistik > T-Tabel	Hasil Tersebut Menyatakan Tstatistik>T-Tabel Dan P-Values < 0,05 Maka H0 Ditolak Dan Ha Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

No	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
5	Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	Nilai Koefisien = 0.264 P Values = 0,003 T-Statistik = 2.930 T-Tabel = 1,96 T-Statistik > T-Tabel	Hasil Tersebut Menyatakan Tstatistik>T-Tabel Dan P-Values < 0,05 Maka H0 Ditolak Dan Ha Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Hubungan Tidak Langsung

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Employee Engagment -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.244	0.239	0.080	3.054	0.002
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.114	0.112	0.043	2.648	0.008

Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi. Berdasarkan uji hipotesis pada tabel 4.17 diketahui:

Pengaruh langsung employee engagment terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien 0.286 dan P value 0,006 sedangkan pengaruh tidak langsung kualitas pelayanan terhadap minat beli ulang melalui kepuasan konsumen memiliki nilai koefisien 0.244 dan P value 0.002 Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara employee engagment melalui kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien 0.264 dan P value 0,003 sedangkan pengaruh tidak langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan memiliki nilai koefisien 0.114 dan P value 0.008. Hal tersebut menunjukkan bahwa self efficacy melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai Nilai Koefisien = 0,613 P values = 0,000 t-statistik = 7,878 t-tabel = 1,96 t-statistik > t-tabel. Dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa employee engagment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo. Dengan demikian untuk meningkatkan *employee engagement* maka karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo harus menerapkan nilai-nilai perusahaan dengan bersikap positif dan bangga kepada perusahaan agar mendapatkan kepercayaan dari pelanggan akan hasil produk/layanan perusahaan. Kemudian karyawan harus bertindak rendah hati dalam menjadi anggota tim yang baik dan perusahaan juga harus memberikan kesempatan untuk berkinerja dengan baik dan memberikan pemahaman yang luas akan pekerjaan. Jika karyawan

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

mempunyai karakter atau disiplin maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Artinya semakin baik *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang berikan kepada organisasi. Karyawan Cebong Imelindo Wonosobo telah telah menerapkan peraturan yang ada dan kewajiban yang harus dilasanakan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, PT. Cebong Imelindo Wonosobo harus terus mengawasi karyawannya agar terjadi keterlibatan karyawan yang baik karena, keterlibatan yang baik antar karyawan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan asumsi bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh positif terhadap (Y) , sehingga ketika ada peningkatan *employee engagement* PT. Cebong Imelindo Wonosobo bahwa semakin baik employee engagment maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo. Hasil penelitian ini konsisten dengan dilakukan oleh (Diana & Frianto, 2021) yang menunjukan hasil Employe engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan Nilai Koefisien = 0,264 P values = 0,003 t-statistik = 2,930 t-tabel = 1,96 t-statistik > t-tabel. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo yang yakin akan kemampuan diri terhadap apa yang sedang mereka kerjakan dan karyawan mampu menjaga sikap, optimis menghadapi masalah dan menyelesaikan masalah pekerjaan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dengan apa yang ia perbuat ataupun yang sedang ia kerjakan akan meningkatkan efikasi diri yang baik. Jika karyawan dapat melakukan efikasi diri maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Artinya semakin baik self efficacy yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang berikan kepada organisasi. Karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo telah telah menerapkan kepercayaan diri dan optimis yang harus dilasanakan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, Cebong Imelindo Wonosobo harus terus mengawasi karyawannya agar terjadi keprcayaan diri karyawan yang baik karena, kepercayaan diri yang baik antar karyawan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan asumsi bahwa *self efficacy* (X2) berpengaruh positif terhadap (Y) , sehingga ketika ada peningkatan *lself efficacy* PT. Cebong Imelindo Wonosobo bahwa semakin baik *self efficacy* maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efificacy* maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan dilakukan oleh (Masruroh & Prayekti, 2021) yang menunjukan hasil *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagment* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Nilai Koefisien = 0,613 P values = 0,000 t-statistik = 7,878 t-tabel = 1,96 t-statistik > t-tabel. Dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian untuk meningkatkan *employee engagement* maka karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo harus menerapkan nilai-nilai perusahaan dengan bersikap positif dan bangga kepada perusahaan agar mendapatkan kepercayaan dari pelanggan akan hasil produk/layanan perusahaan. Kemudian karyawan harus bertindak rendah hati dalam menjadi anggota tim yang baik dan perusahaan juga harus memberikan kesempatan untuk berkinerja dengan baik dan memberikan pemahaman yang luas akan pekerjaan. Jika karyawan mempunyai karakter atau disiplin maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Artinya semakin baik *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan yang diberikan kepada organisasi. Karyawan Cebong Imelindo Wonosobo telah telah menerapkan peraturan yang ada dan kewajiban yang harus dilasanakan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, PT. Cebong Imelindo Wonosobo harus terus mengawasi karyawannya agar terjadi keterlibatan karyawan yang baik karena, keterlibatan yang baik antar karyawan dapat memaksimalkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, atasan PT.Cebong Imelindo Wonosobo harus terus mengawasi keterlibatan agar terjadi kepuasan karyawan yang baik karena, kepuasan karyawan yang baik antar karyawan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *employee engagment* maka akan semakin baik pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan dilakukan oleh (Simanjuntak & Sitio, 2021) menunjukan bahwa employee engagment berpengaruh postif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan Nilai Koefisien = 0,288 P values = 0,001 t-statistik = 3,478 t-tabel = 1,96 t-statistik > t-tabel. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditandai dengan karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo yang yakin akan kemampuan diri terhadap apa yang sedang mereka kerjakan dan karyawan mampu menjaga sikap, optimis menghadapi masalah dan menyelesaikan masalah pekerjaan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dengan apa yang ia perbuat ataupun yang sedang ia kerjakan akan meningkatkan efikasi diri yang baik. Jika karyawan dapat melakukan efikasi diri maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Artinya semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang berikan kepada organisasi. Karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo telah telah menerapkan kepercayaan diri dan optimis yang harus dilasanakan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, Cebong Imelindo Wonosobo harus terus mengawasi karyawannya agar terjadi keprcayaan diri karyawan yang baik karena, kepercayaan diri yang baik antar karyawan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efificacy* maka akan semakin baik pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan dilakukan oleh (Lestari et al., 2020) menunjukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

signifikan terhadap kepuasan kerja. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang Nilai Koefisien = 0,397 P values = 0,001 t-statistik = 3,437 t-tabel = 1,96 t-statistik > t-tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan karyawan yang puas akan tanggung jawab yang diberikan. Pemberian upah yang sesuai tentunya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja yang saling membantu akan pekerjaan dari rekan lainnya akan dapat menyelesaikan tugas secara cepat sehingga akan meningkatkan kinerja. Kepada divisi pengawasan juga harus memberikan pengawasan, perintah dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja. Perusahaan juga harus memberikan promosi jabatan agar memungkinkan karyawan berkrmbang melalui kenaikan jabatan. Jika karyawan dapat merasakan kepuasan maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo telah menerapkan kepuasan kerja yang harus didapatkan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, Cebong Imelindo Wonosobo harus terus mengawasi karyawannya agar terjadi kepuasan karyawan yang baik karena, kepuasan karyawan yang baik antar karyawan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh employee engagment terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh employee engagment terhadap kinerja karyawan . Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien 0,286 dan P value 0,006 sedangkan pengaruh tidak langsung employee engagment terhadap minat kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien 0,244 dan P value 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagment* melalui kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagment* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang didukung dengan kepuasan kerja. Ketika karyawan sering terlibat dan diberikan ruang untuk mendapatkan kepuasan maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja berperan penting dalam memediasi hubungan antara *employee engagment* dan kinerja karyawan di Cebong Imelindo Wonosobo. Semakin baik *employee engagment* dan didukung oleh kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan aktif dalam memediasi pengaruh employee engagment terhadap kinerja karyawa. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Satria Husen, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh emoloyee engagment terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan .

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien 0,264 dan P value 0,003 sedangkan pengaruh tidak langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan memiliki nilai koefisien 0.114 dan P value 0,008. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara self efficacy melalui kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang didukung dengan kepuasan kerja. Hal ini ditandai dengan semakin baik *self efficacy* dari seorang karyawan maka akan berakibat baik pada kinerja dengan di dukung kepuasan kerja. Ketika karyawan percaya diri dan diberikan ruang untuk mendapatkan kepuasan maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja berperan penting dalam memediasi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan di Cebong Imelindo Wonosobo. Semakin baik *self efficacy* dan didukung oleh kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan aktif dalam memediasi pengaruh employee engagment terhadap kinerja karyawa. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh (Dwinanda et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dengan menggunakan uji hubungan langsung dan tidak langsung untuk menguji hipotesis, kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan pada bab IV tentang Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Self Efficacy Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening:

1. *Employee engangment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo artinya semakin baik *employee engagement* maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Cebong Imeindo Wonosobo.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cebong Imelindo Wonosobo artinya semakin baik *self efficacy* maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo.
3. *Employee engangment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Cebong Imelindo Wonosobo artinya semakin baik baik employee engagement maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja PT. Cebong Imelindo Wonosobo.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Cebong Imelindo Wonosobo artinya semakin baik *self efficacy* maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja PT. Cebong Imelindo Wonosobo.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cebong Imelindo Wonosobo artinya semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Cebong Imellindo Wonosobo.
6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Cebong Imelindo Wonosobo artinya bahwa kepuasan kerja berperan aktif dalam memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Cebong Imelindo Wonosobo artinya bahwa kepuasan

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

kerja berperan aktif dalam memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo.

Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat diajukan peneliti adalah

1. Cebong Imelindo Wonosobo diharapkan bisa memberikan dukungan arahan kepada karyawannya agar keterlibatan karyawan dapat berjalan secara terus menurus untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Cebong Imelindo Wonosobo diharapkan bisa mengarahkan karyawannya agar integritas di lingkungan kerja bisa terjaga dengan mewajibkan menaati peraturan dan norma norma yang berlaku serta berperilaku baik dan jujur.
3. Cebong Imelindo Wonosobo diharapkan bisa memberikan ruang ataupun dukungan kepada karyawannya dengan sering mengadakan seminar dan penyuluhan ilmu pengetahuan agar karyawan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang baik.
4. Cebong Imelindo Wonosobo diharapkan bisa mempertahankan kinerja karyawannya yang sudah baik dengan memperhatikan faktor-faktor penting yang bisa meningkatkan kinerja karyawannya.

Daftar Pustaka

Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *38*(2).

Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(04), 615–623.

Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1205–1213.

Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, *3*(1), 104–126.

Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*.

Hamali, A. Y. (2016). AA Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. 2006) AA Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004) Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Graha. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol*, *16*(04).

Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) area bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *13*(4), 697–703.

Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. Matahari department store manado town square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4).

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *3*(2), 529–536.

Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, *4*(2), 101–107.

Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, *2*(04), 565–571.

Nabillah, N. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Intrinsik (Studi pada pemerintah Kota Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, *2*(1), 15–29.

Nurbaity, A. Y., & Sulistyo, H. (2013). Pendekatan Engagement dalam Membangun Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *14*(1), 44–58.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 21–30.

Putri Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulistyo, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *52*(1), 163–172.

Rahman, A. (2014). Konsep Terapi Perilaku dan Self-Efficacy. *Jurnal Kependidikan Islam*, *4*(2), 408–431.

Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *14*(1), 47–58.

Saputri, K. A., & Sugiharto, D. (2020). Hubungan antara self efficacy dan social support dengan tingkat stres pada mahasiswa akhir penyusun skripsi di FIP UNNES tahun 2019. *Journal of Guidance and Counseling*, *4*(1), 101–122.

Satria Husen, J. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung*.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2013). Work engagement. *Handbook of Positive Psychology Assessment*, 273–295.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). KINERJA KARYAWAN. In *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.

Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(1), 42–54.

Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, *16*(2), 63–75.

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(2), 397–407.

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

ISSN: 2809-7580

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *4*(2), 41–55.

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, *6*(2), 81–95.

Zuhri, & Akhmad Nizam. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Produksi PT. The Clod Indonesia)*.

Slamet Mujiyono[1], M. Trihudiyatmanto[2], Eko Prawoto3*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*