

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Jiwa Dan Ketergantungan Obat Engku Haji Daud

Kurnia Diana^{1*}, Ngaliman², I. Wayan Catrayasa³

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam

^{2,3} Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam

Email Address : mimiuno29@gmail.com

ABSTRAK : Pelayanan keperawatan yang merupakan pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan. Peningkatan mutu pelayanan keperawatan merupakan tantangan bagi perawat karena perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas kontak paling lama dengan pasien, berbeda dengan pelayanan medis dan pelayanan kesehatan lain yang hanya membutuhkan waktu yang relatif singkat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada kliennya. Penelitian ini digunakan untuk maksud penjelasan (explanatory atau confirmatory), yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bersifat korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan dan bagaimana arah hubungan tersebut. Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian tersebut diatas maka dapat dibuat suatu simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efikasi Diri. Jenjang Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efikasi Diri. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efikasi Diri. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jenjang Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan melalui Efikasi Diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui hasil koefisien jalur. Jenjang Karir melalui Efikasi Diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui hasil koefisien jalur. Lingkungan Kerja melalui Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui hasil koefisien jalur.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Efikasi Diri

ABSTRACT : Nursing services are very important and goal-oriented services that focus on the implementation of nursing care. Improving the quality of nursing services is a challenge for nurses because nurses are professional staff who have the longest contact with patients, in contrast to medical services and other health services which only require a relatively short time to provide health services to their clients. This research is used for explanatory purposes (explanatory or confirmatory), namely explaining the causal relationship between variables through hypothesis testing. This research is correlational in nature, namely research that attempts to see whether two or more variables are related and what direction the relationship takes. Based on the results of the research data analysis above, a conclusion can be made in this research as follows: Leadership Style has a significant influence on Self-Efficacy. Career level does not have a significant influence on Self-Efficacy. Work Environment has a significant influence on Self-Efficacy. Leadership Style has a significant influence on Job Satisfaction. Career Path has a significant influence on Job Satisfaction. Work Environment has a significant influence on Job Satisfaction. Self-Efficacy has a significant influence on Job Satisfaction. Leadership Style through Self-Efficacy does not have a significant influence on Job Satisfaction through the path coefficient results. Career Path through Self-Efficacy does not have a significant influence on Job Satisfaction through the path coefficient results. Work Environment through Self-Efficacy has a significant influence on Job Satisfaction through the results of the path coefficient.

Keywords: Leadership Style, Career Path, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Self-Efficacy

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebenarnya sangat penting bagi manajemen dan merupakan salah satu aspek yang berkontribusi terhadap efektivitas manajemen dalam menjalankan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan mana pun. Untuk menjalankan tanggung jawab operasional manajemen sumber daya manusia (SDM), seorang pemimpin harus mampu membangun formulasi tertentu yang diterapkan pada sumber daya manusia yang ada saat ini, serta menyadari potensi yang dimiliki anggota timnya. Desain yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kapasitas suatu perusahaan untuk bersaing di seluruh dunia sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yang menjadi semakin penting sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan. Untuk memenangkan pertarungan ini, manusia harus terus berinovasi. Sumber daya manusia akan bekerja secara efektif jika organisasi dapat mendukung pertumbuhan karir karyawan dengan menilai bakat asli yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi biasanya menghasilkan produktivitas pekerja yang lebih besar, sehingga meningkatkan kualitas output dan memberikan manfaat bagi Pegawai Negeri Sipil dan dunia usaha. Semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya disebut sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu bisnis. Tujuannya untuk membekali perusahaan dengan unit kerja yang efisien. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana bisnis harus merekrut, mengembangkan, mempekerjakan, menilai, dan mempertahankan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kepuasan kerja karyawan dipandang sebagai komponen penting karena berpotensi berdampak pada operasional perusahaan secara keseluruhan. Kebahagiaan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan senang menjalankan kewajiban pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap menyenangkan seorang karyawan terhadap berbagai kondisi di tempat kerja. Kebahagiaan kerja karyawan harus diprioritaskan di perusahaan, dan pemimpin organisasi bertanggung jawab untuk memastikan hal tersebut. Bagi karyawan, kebahagiaan kerja merupakan aspek individu sekaligus cara meningkatkan produktivitas kerja. Jadi, dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, kepuasan kerja membantu baik organisasi/perusahaan, karyawan, maupun masyarakat.

Ketika karyawan menunjukkan indikator ketidakpuasan di tempat kerja, hal ini dapat berdampak negatif dan terkadang membawa bencana bagi perusahaan. Semangat kerja karyawan rendah, dan pelayanan organisasi terganggu baik bagi pihak internal maupun eksternal. Ini merupakan kerugian yang nyata dan dirasakan. Ketika semangat kerja staf yang rendah mengganggu proses pelayanan organisasi, hal itu dapat menghambat pengoperasian sistem, subsistem, dan bahkan suprasistem dalam skala yang lebih luas.

Karyawan yang bekerja keras dan mempunyai sikap positif akan lebih besar kemungkinannya untuk merasa puas dengan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja jika mereka dilibatkan dan merasa dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tantangan pekerjaan. Manfaat ekstrinsik, seperti kompensasi, upah, bonus, pujian, pengakuan, rasa hormat, dan jenis empati intrinsik lainnya, berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja. Di banyak negara, imbalan berupa uang atau kompensasi bagi karyawan merupakan faktor penentu kebahagiaan kerja yang paling penting.

Kepuasan kerja merupakan sensasi atau perasaan positif (menyenangkan) yang dihasilkan

dari sudut pandang atau pengalaman individu terhadap pekerjaan dan variabel-variabelnya (Tampubolon dan Hutagaol, 2015). Efikasi diri merupakan faktor yang berhubungan dengan individu atau internal. Efikasi diri adalah keyakinan (confidence) individu terhadap kapasitasnya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dalam situasi tertentu.

Fenomena yang terjadi adalah di Rumah Sakit Jiwa Dan Ketergantungan Obat Engku Haji Daud, karena baru berdiri maka rumah sakit ini masih mengalami kendala minimnya sarana prasarana, salah satunya adalah tidak adanya transportasi khusus perawat, hal ini salah satu menjadi permasalahan karena jauhnya lokasi Rumah Sakit Jiwa Dan Ketergantungan Obat Engku Haji Daud, tidak hanya itu Rumah Sakit Jiwa Dan Ketergantungan Obat Engku Haji Daud masih perlu menambahkan sarana prasarana pendukung pelayanan agar memudahkan perawat dalam bekerja.

Kemudian pegawai jarang berkomunikasi dengan pimpinan, hal ini dikarenakan sampai saat ini semua pekerjaan di atur oleh pimpinan dan dibawah perintah pimpinan, sehingga perawat tidak bisa mengambil keputusan sendiri jika ada permasalahan saat adanya Tindakan atau masalah di ruangan. Kemudian dari data target dan realisasi juga masih perlu diperhatikan, berikut data yang di dapatkan

Tabel 1

Target Dan Realisasi Produktivitas Kerja Pegawai RSUD Engku Haji Daud

No	Nama	2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pelayanan Pasien	100 %	90 %	100 %	88%	100 %	80%
2	Disiplin Pegawai	100 %	90%	100 %	96%	100 %	82%
3	Pelatihan Pegawai	100 %	95%	100 %	90%	100 %	35%

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Dan Ketergantungan Obat Engku Haji Daud, 2024

Berdasarkan data yang di dapatkan diketahui bahwa masih rendahnya kepuasan pegawai yang dilihat dari tingkat disiplin kerja pegawai. jenjang karir untuk perawat terbilang cukup lambat, bahkan

masih ada perawat yang bekerja lebih dari 10 tahun masih ditempatkan di staff atau perawat ruangan, tidak ada kenaikan pangkat, jabatan dan promosi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk tujuan eksplanatori atau konfirmatori, yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bersifat korelasional, artinya berupaya menentukan apakah dua variabel atau lebih berhubungan dan ke arah mana hubungan tersebut berjalan.

2.1 Waktu dan Tempat

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di lingkungan RSJKO Engku Haji Daud sebagai lokasi penelitian yaitu karena di lingkungan RSJKO Engku Haji Daud belum pernah dilaksanakan penelitian yang serupa khususnya mengenai masalah Kepuasan kerja yang di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, Jenjang karir dan lingkungan kerja fisik melalui efikasi diri sebagai variable intervening.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data sangat penting untuk keberhasilan penelitian. Hal ini mengacu pada bagaimana data dikumpulkan, siapa sumbernya, dan teknik apa yang digunakan. Menurut Sugiyono (2013:137), data dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya: data utama dan data sekunder. Prosedur pengumpulan data adalah sebagai berikut: kuisioner, studi Pustaka, dan observasi

2.3 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variance atau dikenal dengan SEM PLS (Partial Least Square) dan didukung oleh program SMART PLS 2.0.M3. PLS merupakan salah satu metode statistik berbasis varians SEM yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pada data, seperti ukuran sampel

yang kecil, data yang hilang, dan multikolinearitas (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Alasan utama penggunaan SEM dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Untuk memulai, penelitian ini berfokus pada hubungan antar konstruk untuk menguji teori. SEM cocok digunakan karena merupakan teknik konfirmasi yang didasarkan pada teori tertentu. Selanjutnya analisis menggunakan SEM meliputi analisis terkait teori, metodologi, dan statistik.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Construct Reliability and Validity

a. Composite Reliability

Tabel 2.
 Composite Reliability

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EFIKASI DIRI	0.955	0.605
GAYA KEPEMIMPINAN	0.977	0.705
JENJANG KARIR	0.950	0.615
KEPUASAN KERJA	0.964	0.644
LINGKUNGAN KERJA	0.963	0.638

Sumber : Smart PLS 4, 2023

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- Variabel Efikasi Diri adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* adalah $0.955 > 0.6$.
- Variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* adalah $0.964 > 0.6$.
- Variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* adalah $0.963 > 0.6$.
- Variabel Jenjang Karir adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* adalah $0.950 > 0.6$.
- Variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* adalah $0.977 > 0.6$.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3

Hasil *Average Variance Extracted*

	EFIKASI DIRI	GAYA KEPEMIMPINAN	JENJANG KARIR	KEPUASAN KERJA	LINGKUNGAN KERJA
X11	0.801				
X110	0.921				
X111	0.843				
X112	0.792				
X113	0.790				
X114	0.793				
X115	0.918				
X116	0.892				
X117	0.908				
X118	0.867				
X12	0.784				
X13	0.726				
X14	0.833				
X15	0.908				
X16	0.834				
X17	0.857				
X18	0.764				
X19	0.851				
X111			0.830		
X110			0.735		
X111			0.706		
X112			0.845		
X12			0.825		
X13			0.793		
X14			0.818		
X15			0.755		
X16			0.802		
X17			0.809		
X18			0.746		
X19			0.734		
X111					0.807
X110					0.771
X111					0.734
X112					0.892
X113					0.843
X114					0.838
X115					0.738
X12					0.853
X13					0.814
X14					0.804
X15					0.778
X16					0.789
X17					0.798

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa validitas diskriminan untuk masing-masing konstruk adalah baik

c. Discriminant Validity

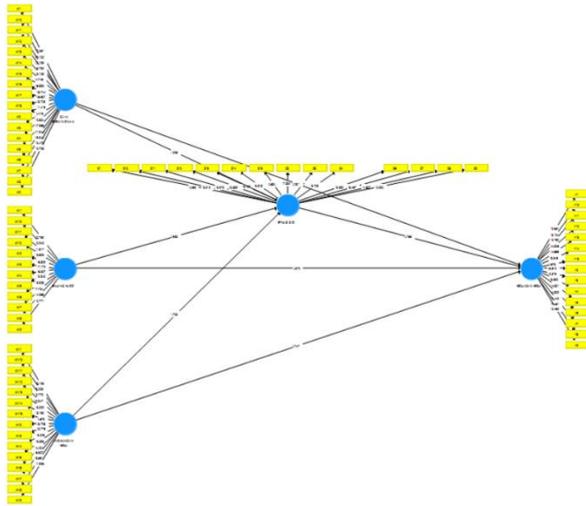
Tabel 4
 Discriminant Validity

	EFIKASI DIRI	GAYA KEPEMIMPINAN	JENJANG KARIR	KEPUASAN KERJA	LINGKUNGAN KERJA
EFIKASI DIRI	0.778				
GAYA KEPEMIMPINAN	0.986	0.840			
JENJANG KARIR	0.975	0.976	0.784		
KEPUASAN KERJA	0.992	0.993	0.987	0.802	
LINGKUNGAN KERJA	0.988	0.992	0.983	0.997	0.799

Sumber : Smart PLS 4, 2023

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotroit Ratio* (HTMT) adalah tabel 4.7 menunjukkan nilai HTMT antar masing-masing konstruk yang tidak melebihi 0,9.

Gambar 1
Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model



b. Analisis Model Struktural/Structural Model Analyst (Inner Model)

1. Path Coeffecient

Tabel 5
R-Square

	R Square	R Square Adjusted
EFIKASI DIRI	0.979	0.979
KEPUASAN KERJA	0.998	0.998

Sumber : Smart PLS 4, 2023

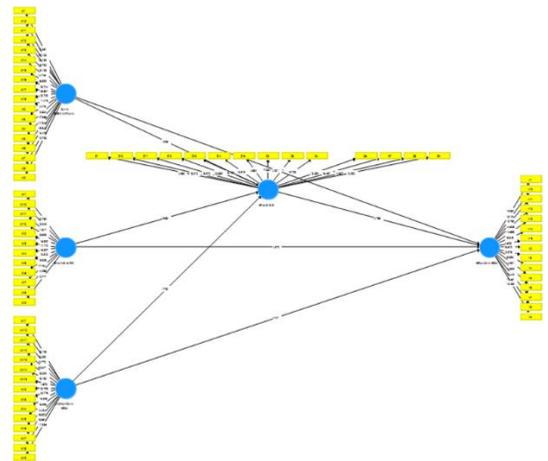
Kesimpulan dari pengujian nilai r-square pada Kepuasan Kerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.996. Artinya kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, motivasi psikologi, dan motivasi fisiologi melalui Efikasi Diri dalam menjelaskan Kepuasan Kerja adalah 99,6%. Dengan demikian, model tergolong substansial.

2. Direct Effect dan Indirect Effect

Tabel 6
Direct Effect dan Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV)/M)	P Values
EFIKASI DIRI -> KEPUASAN KERJA	0.215	0.188	0.078	2.766	0.003
GAYA KEPEMIMPINAN -> EFIKASI DIRI	0.358	0.323	0.188	1.906	0.029
GAYA KEPEMIMPINAN -> KEPUASAN KERJA	0.172	0.163	0.059	2.931	0.002
JENJANG KARIR -> EFIKASI DIRI	0.088	0.087	0.158	0.558	0.289
JENJANG KARIR -> KEPUASAN KERJA	0.162	0.156	0.063	2.579	0.005
LINGKUNGAN KERJA -> EFIKASI DIRI	0.546	0.583	0.317	1.723	0.043
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.456	0.497	0.166	2.747	0.003
LINGKUNGAN KERJA -> EFIKASI DIRI -> KEPUASAN KERJA	0.118	0.090	0.041	2.844	0.002
JENJANG KARIR -> EFIKASI DIRI -> KEPUASAN KERJA	0.019	0.025	0.033	0.577	0.282
GAYA KEPEMIMPINAN -> EFIKASI DIRI -> KEPUASAN KERJA	0.077	0.072	0.054	1.439	0.075

Sumber : Smart PLS 4, 2023



Gambar 2 *T-Value Inner dan Outer Model*

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja : Koefisien jalur = 2,931 > T-Tabel = 1.686 dengan p value 0.002 < 0.05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 2) Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja : Koefisien jalur = 2,579 > T-Tabel = 1.686 dengan p value 0.005 < 0.05, artinya pengaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 3) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja : Koefisien jalur = 2.747 > T-Tabel = 1.686 dengan p value 0.003 < 0.05, artinya

- pegaruh X terhadap Y adalah signifikan.
- 4) Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja : Koefisien jalur = 2,766 > T-Tabel = 1.686 dengan p value $0.003 < 0.05$, artinya pegaruh Z terhadap Y adalah signifikan.
 - 5) Lingkungan Kerja terhadap Efikasi Diri : Koefisien jalur = 1.723 > T-Tabel = 1.686 dengan p value $0.043 < 0.05$, artinya pegaruh x terhadap Z adalah signifikan.
 - 6) Gaya Kepemimpinan terhadap Efikasi Diri : Koefisien jalur = 1,906 > T-Tabel = 1.686 dengan p value $0.029 < 0.05$ artinya pegaruh X terhadap Z adalah signifikan.
 - 7) Jenjang Karir terhadap Efikasi Diri : Koefisien jalur = 0.558 < T-Tabel = 1.686 dengan p value $0.289 > 0.05$ artinya pegaruh X terhadap Z adalah tidak signifikan.
 - 8) Gaya Kepemimpinan melalui Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja : Koefisien jalur = 1,439 < T-Tabel = 1.686, artinya variabel (Efikasi Diri) tidak dapat intervening pengaruh variabel endogen (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel eksogen (Kepuasan Kerja).
 - 9) Jenjang Karir melalui Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja : Koefisien jalur = 0.577 < T-Tabel = 1.686, artinya variabel (Efikasi Diri) tidak dapat intervening pengaruh suatu variabel endogen (Jenjang Karir) terhadap variabel eksogen (Kepuasan Kerja).
 - 10) Lingkungan Kerja melalui Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja : Koefisien jalur = 2.844 > T-Tabel = 1.686, artinya variabel (Efikasi Diri) intervening pengaruh suatu variabel endogen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel eksogen (Kepuasan Kerja).

4. Kesimpulan

Hasil penelitian jenis kesalahan siswa dengan pendekatan *Newman's Error Analysis* pada materi kaidah pencacahan titik sampel menjelaskan bahwa jenis kesalahan siswa yang pertama yaitu *reading* dengan persentase maksimum 66,7% pada kaidah kombinasi. Kesalahan jenis kedua yaitu *comprehension* dengan persentase maksimum 64% pada kaidah permutasi. Kesalahan jenis

ketiga yaitu *transformation* dengan persentase maksimum 59,1% dan jenis kesalahan keempat yaitu *process skill* dengan persentase maksimum kesalahan 52,2% dan jenis kesalahan kelima yaitu *encoding* dengan persentase maksimum kesalahan 18,2%.

Hasil analisis pada lima jenis tipe kesalahan diatas menyatakan bahwa siswa mengalami jenis kesalahan yang paling banyak pada proses *reading* dan *comprehension*. Dua jenis kesalahan siswa ini menunjukkan rendahnya tingkat berpikir siswa dalam memahami permasalahan pada soal cerita matematis. Selanjutnya jenis kesalahan *transformation* dan *process skill*. Dua jenis kesalahan ini memperlihatkan kemampuan kognitif siswa dalam memahami konsep untuk setiap kaidah pencacahan titik sampel yang ditemukan dalam soal. Dan jenis kesalahan yang paling sedikit dialami siswa adalah *encoding*. Hal ini menunjukkan ketelitian siswa dalam menuliskan operasi matematika yang benar sesuai dengan konsep matematis yang digunakan untuk menyelesaikan soal.

5. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait. Ucapan terima kasih kepada keluarga, dan pembimbing.

Daftar Pustaka

- Alwisol. (2015). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)* (U. Press (ed.)).
- Ary, Restu, I., & Sriathi., A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1).
- Agus Prasetyono (2023) Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). . Vol No 1
- Ardanti, Desti Marina, dan Edy Rahardja. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention)." *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Volume 6, Nomor 3 1-11.
- Astuti, K. & Trisakti. 2014. Hubungan Antara Harga Diri dan Persepsi Pola Asuh Orang Tua yang Authoritatif dengan Sikap Remaja Terhadap Penyalahgunaan Narkoba. *Jurnal Ilmiah Guru "COPE"*, 18(2): 24-31.
- Bandura. (2018). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *New York: W. H Freeman and Company*.
- Batjalery, S. (2019). Analisa Bauran Pemasaran (7p) Untuk Menentukan Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan (Studi Kasus Pada HomeIndustry CV Mel. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, VI(4), 2354–5682.
- Desti, A. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel dan convention). *Jurnal Management*, 6(3).
- Dessler, Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Ketiga). Alfabeta, cv.
- Fauzan Ali. (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).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hardianto, Erlamsyah, & Nurfarhanah. (2014). Hubungan Antara Self-efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Konselor*, 3(1), 22–27.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasanah, U., Dewi, N. R., & Rosyida, I. A. (2019). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). *Prisma*, 2, 551–555.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hidayat, K., & Bashori, K. (2016). Psikologi sosial. Jakarta: Erlangga
- Indriyani, J., Kusniawati, A., Kader, M. A., (2020) Pengaruh Self-Esteem dan Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Ecoment Global*, 5(1).
- Luthans. Fred. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Mahmudi. (2018). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Imlu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika (ed.); Ketujuh). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
<https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
<https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Menurut Dessler. (2014). efek hrm. *Sumber Daya Manusia*, 5(5), 5.
- Moorhead, & Griffin. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Nusannas. (2020). The Effect of Self efficacy and

- Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. *Journal of Management*, 11(1).
- Rahman Agus, 2014, Psikologi Sosial Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Risnawita., G. &. (2018). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2016). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia*.
- Salangka, Rian dan Lucky Datulong, 2015, Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT, PLN Wilayah Suluttenggo, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 Hal. 562-572 ISSN 2303-11
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Terry, G. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Toni. (2016). Bab Ii Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Venna Trilolita Putri Ardi. (2017). Pengaruh Self efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1).
- Wibisono, C. (2022). The Effect Of Work Environment, Organizational Commitment And Incentives On The Performance Of The State Civil Apparatus Through The Quality Of Public Services As An Intervening Variable In The Office Of The Regional Regional Agency Of Riau Islands. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 2(6), 1065–1080.
- Wibisono, C., & Putri, A. S. (2018). Competence Determination, Work Environment, And Effectiveness On Employee Performance Through Working Satisfaction Of Stie Pembangunan Tanjungpinang. *Jurnal Manejerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 1–14.
- Widyawati S, Rini dan Karwini, Ni Ketut. (2018). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar, Forum Manajemen, Vo.16, No.2. hal 265-3
- Yanti, A. A. I., Tripalup, L. E., & Haris, I. A. (2020). Pengaruh Motif Berprestasi dan Self Efficacy Terhadap Pencapaian Target Penjualan Distributor. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1).
- Yarar. (2018). Examination of Self-Efficacy and Life Satisfaction in Schools of Physical Education and Sports Levels of Students Receiving Education. *Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6(6).
- Yosi Puspita Sari. (2020). The Effect of Self efficacy, Perception of Organizational Support and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal iiiResearch Of Applied Science And Education*, 16(2).