



Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Efikasi Diri dan Jiwa Kewirausahaan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku

Arie Rumihin^{1*}, Conchita Valentina Latupapua², Agusthina Risambessy³

^{1,2,3}Universitas Pattimura, Indonesia

E-mail: arierumihin@yahoo.co.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-02 Keywords: <i>Self-Efficacy; Entrepreneurial Spirit; Performance.</i>	The purpose of this study was to examine the effects arising from tests between variables, namely self-efficacy, entrepreneurial spirit, job satisfaction, and employee performance in the work unit of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology in Maluku Province. The research instrument was a Likert scale questionnaire on 75 employees from 4 work units, interviews, observations, and documents. Data analysis techniques use a quantitative approach with statistical data tested through outer model and inner model analysis, as well as path coefficients utilizing the SmartPLS 3 application. The results of the study prove that there is a positive and significant influence on the relationship between self-efficacy on entrepreneurial spirit, self-efficacy on employee performance, entrepreneurial spirit on job satisfaction, entrepreneurial spirit on employee performance, and job satisfaction on employee performance. Meanwhile, the effect of self-efficacy on job satisfaction, as well as the effect of self-efficacy and entrepreneurial spirit on employee performance with job satisfaction as a mediating variable is not proven to have a similar relationship in the work units of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology in Maluku Province.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-02 Kata kunci: <i>Efikasi Diri; Jiwa Kewirausahaan; Kinerja.</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh-pengaruh yang timbul dari uji antar variabel yaitu efikasi diri, jiwa kewirausahaan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada satuan kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi di Provinsi Maluku. Instrumen penelitian adalah kuisioner skala likert pada 75 pegawai dari 4 satuan kerja, wawancara, observasi, dan dokumen. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data statistik diuji lewat outer model dan inner model analysis, serta koefisien jalur memanfaatkan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan efikasi diri terhadap jiwa kewirausahaan, efikasi diri terhadap kinerja pegawai, jiwa kewirausahaan terhadap kepuasan kerja, jiwa kewirausahaan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh efikasi diri dan jiwa kewirausahaan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak terbukti memiliki hubungan serupa di satuan kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi di Provinsi Maluku.

I. PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia bukanlah perkara mudah. Banyak aspek yang harus dikalkulasikan sebagai bagian dari kompleksitas suatu organisasi, baik itu aspek internal maupun eksternal. Ada dua aspek internal yang cukup berpengaruh, efikasi diri dan juga jiwa kewirausahaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan efikasi sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Definisi ini sejalan dengan interpretasi efikasi oleh Albert Bandura, sang tokoh psikologi, yang dikutip Rustika sebagai keyakinan pada kemampuan diri untuk mengelola dan melakukan tindakan-tindakan demi mencapai tujuan (2012). Peran efikasi diri sangat penting dalam

kehidupan sehari-hari. Seseorang mampu untuk memaksimalkan potensi dirinya seoptimal mungkin bila didukung efikasi diri yang kuat. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah sangat mempengaruhi penyelesaian tugas seseorang untuk mencapai hasil tertentu (Adicondro dan Purnamasari, 2011).

Jiwa kewirausahaan atau sering disebut *entrepreneurship* adalah keyakinan kuat dari dalam diri individu untuk menghasilkan hasil karya, program, atau pekerjaan melalui ide dan inovasi. Keyakinan di atas lalu ditindaklanjuti dengan keberanian untuk mengambil resiko dan mewujudkan ide dan inovasi di atas, melalui organisasi tempatnya bekerja atau yang didirikannya sendiri. Menurut Purnomo, dkk

(2020), seseorang yang memiliki jiwa kewirausahaan memiliki sikap tertentu yang menjadikannya manusia unggul dan bijaksana. Sikap tersebut antara lain; kreatifitas, inovatif, produktif, aktif melakukan hal positif, serta menyukai tantangan. Dari ciri di atas, kita dapat melihat bagaimana sikap tersebut sesuai dengan kualitas-kualitas yang diharapkan dari seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Jika dikaitkan, peran efikasi diri dan jiwa kewirausahaan untuk PNS haruslah dominan (Zhao dkk, 2005). Pendekatan efikasi diri akan menjawab alasan kenapa seorang Pegawai Negeri Sipil mampu untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan untuk memperkuat fokusnya pada kinerja pribadi maupun organisasi. Tentu peningkatan fokus ini mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Banyak ahli menekankan pentingnya menjaga kinerja pegawai dengan menganjurkan banyak cara, salah satunya memastikan kepuasan kerja pegawai tetap pada level tertinggi. Robbins secara gamblang mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (2003). Tentama mengutip Greenberg dan Baron (2002) menjabarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang pada pekerjaannya. Pada kenyataannya di lapangan, banyak pekerja yang tidak puas dengan profesinya. Hal ini perlu menjadi perhatian serius organisasi yang bersangkutan.

Tidak ada organisasi yang menginginkan kinerja pegawai yang rendah, salah satunya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Republik Indonesia. Kemendikbudristek secara rutin melakukan penilaian kinerja demi memastikan kualitas pegawai tetap berada di level terbaik. Di Provinsi Maluku ada beberapa satuan kerja Kemendikbudristek.

Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh aspek intrinsik pegawai seperti efikasi diri dan jiwa kewirausahaan terhadap kinerja yang bersangkutan serta hubungannya dengan kepuasan kerja yang merupakan faktor eksternal.

II. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek

Penelitian ini dilakukan di Ambon yang menjadi lokasi dari 4 satuan kerja Kemendikbudristek yaitu Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Maluku, Balai Guru Penggerak (BGP) Maluku, Balai Pelestarian

Kebudayaan (BGP) Wilayah XX Ambon, dan Kantor Bahasa Provinsi Maluku.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan keempat satker di atas yang berjumlah total 165 orang pegawai. Menggunakan *random sampling*, peneliti lalu menetapkan 75 responden sebagai sampel penelitian.

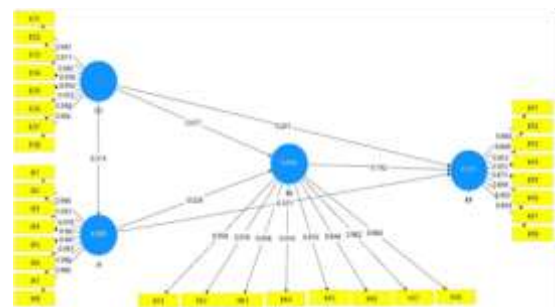
3. Metode Analisis

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan Partial Least Square (PLS). perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS 3. Teknik analisisnya meliputi 3 tahapan yaitu outer model, inner model, dan uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan PLS membutuhkan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* yang terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, *reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE); serta *inner model* yang dilakukan untuk dapat melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dan model penelitian.



Gambar 1. Model Struktur

B. Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Pengujian Langsung

Konstruk	Original Sample	T Statistics	P Value
ED (X1) -> JK (X2)	0,314	3,221	0,001
ED (X1) -> KK (Z)	0,077	0,578	0,563
ED (X1) -> KP (Y)	0,241	2,471	0,014
JK (X2) -> KK (Z)	0,226	2,075	0,041

JK (X2) -> KP (Y)	0,281	2,628	0,009
KK (Z) -> KP (Y)	0,292	2,713	0,007

Tabel 2. Koefisien Jalur Mediasi

Konstruk	Original Sample	T Statistics	P Value
ED (X1) -> KK (Z) -> KP (Y)	-0,100	1,587	0,113
JK (X2) -> KK (Z) -> KP (Y)	-0,044	1,205	0,229

C. Pembahasan

Data penelitian dan hasil pengolahannya menghasilkan pembahasan di bawah ini.

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Jiwa Kewirausahaan Pegawai Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku.

Hasil analisis dan uji pada data penelitian, ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0,314, nilai t-statistik 3,221 yang lebih besar dari nilai standar 1,682, serta nilai P-Value 0,001 < nilai taraf signifikansi 0,05, maka dengan begitu hipotesis pertama (H1) diterima. Secara teori ini didukung konsep Jeanne Ellis Ormrod yang menerangkan efikasi diri merupakan penilaian seseorang tentang kemampuan dirinya dan dalam hubungan-hubungan dengan faktor intrinsik, termasuk soal jiwa berwirausaha.

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku.

Hasil analisis data penelitian ini menemukan nilai koefisien jalur sebesar 0,077, nilai t-statistik 0,578 yang lebih kecil dari nilai standar 1,682, serta nilai P-Value 0,563 > nilai taraf signifikansi 0,05, maka dengan begitu hipotesis kedua (H2) ditolak. S. P. Robbins menggambarkan ini lewat *Organizational Behavior* yaitu tentang detail kepuasan kerja ditambah dorongan internal dari dalam diri seperti motivasi diri, promosi kemampuan kepada atasan, kemudian membangun hubungan baik dengan rekan kerjanya, serta elemen lainnya yang ternyata merupakan indikator efikasi diri.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Satker Kemendikbudristek di Maluku.

Berdasarkan hasil uji PLS, ditemukan nilai koefisien jalur variabel ini sebesar 0,241 dengan nilai t-statistik 2,471 yang

lebih besar dari nilai standar 1,682 serta nilai P-Value 0,014 < nilai taraf signifikansi 0,05, menunjukkan variabel Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil pembuktian ini sesuai dengan teori S. P. Brown dan T. W. Leigh tentang efikasi diri mampu menunjukkan bahwa individu dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan, cenderung merasa lebih bahagia terhadap pekerjaannya, sehingga mengarah kepada kinerja yang lebih baik.

4. Pengaruh Jiwa Kewirausahaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku

Hasil analisis data menemukan nilai koefisien jalur sebesar 0,226 dan nilai t-statistik 2,075 yang lebih besar dari nilai standar 1,682, serta nilai P-Value 0,041 < nilai taraf signifikansi 0,05, maka dengan begitu hipotesis keempat (H4) diterima. Secara teori, penelitian ini sesuai dengan pandangan Nurcholis Madjid dan Edwin A. Locke yang kombinasi pemikirannya mendefinisikan jiwa kewirausahaan sebagai etos akan adanya keyakinan kuat pada suatu nilai yang menjadi bidang kegiatan usaha sedangkan kepuasan kerja adalah selisih antara cita-cita bekerja dengan kenyataan. Itu bisa diartikan jiwa kewirausahaan yang kuat dalam diri pegawai dan kesesuaian realita pekerjaan dengan harapan, akan berbanding lurus dengan tingginya kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan.

5. Pengaruh Jiwa Kewirausahaan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku.

Nilai koefisien jalur berdasarkan hasil uji yaitu sebesar 0,281 dan t-statistik 2,628 yang lebih besar dari nilai standar 1,682 serta nilai P-Value 0,009 < dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa Jiwa Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) diterima. Secara teori, penelitian ini didukung konsep yang dikembangkan oleh Nurcholis Madjid yang menggambarkan Jiwa Kewirausahaan sebagai etos yang mengarah pada keyakinan yang kuat akan harga atau nilai yang menjadi fokus usaha seseorang Ramdhani (2014). Fokus usaha

itulah yang menghasilkan kinerja personal yang baik.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku.

Berdasarkan hasil uji, nilai koefisien jalur variabel ini sebesar 0,292 dengan nilai t-statistik 2,713 yang lebih besar dari nilai standar 1,682 serta nilai P-Value $0,007 < \text{nilai taraf signifikansi } 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang juga berarti hipotesis keenam (H6) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh konsep yang ditawarkan Gibson, Ivancevich & Donnelly (2000) yang menggambarkan kinerja sebagai hasil yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan lainnya, yang dicapai dalam periode waktu tertentu melalui serangkaian aktifitas yang membutuhkan baik kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman. Aktifitas yang disebutkan di atas harus dilakukan dengan perasaan positif (Robbins, 1996) untuk mencapai hasil yang diharapkan.

7. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku.

Hasil uji menemukan nilai koefisien jalur pengujian hipotesis ini sebesar -0,100 dengan nilai t-statistik 1,587 yang lebih kecil dari nilai standar 1,682. Nilai P-Value $0,113 > \text{dibandingkan nilai taraf signifikansi yang hanya } 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel Efikasi Diri tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, yang juga berarti hipotesis ketujuh (H7) ditolak. Bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi belajar, serta berkaitan dengan keinginan melibatkan diri, tekun, fleksibilitas besar dalam bertugas, resisten terhadap kritikan, dan peningkatan kinerja (Bandura, 1993) mendukung penelitian ini dengan menekankan pada pengaruh langsung ke kesadaran mencapai kinerja baik bukan kepuasan diri.

8. Pengaruh Jiwa Kewirausahaan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Satuan Kerja Kemendikbudristek di Maluku.

Uji PLS menemukan nilai koefisien jalur pengujian ini sebesar -0,044 dengan nilai t-statistik 1,205 yang lebih kecil dari nilai standar 1,682. Nilai P-Value $0,229 > \text{dari taraf signifikansi } 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel jiwa kewirausahaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang juga berarti hipotesis kedelapan (H8) ditolak. Teori yang menguatkan penelitian ini adalah bahwa jiwa kewirausahaan diartikan sebagai sesuatu yang mampu menciptakan nilai tambah dari keterbatasan dalam upaya menciptakan kesempatan, dengan menangkap peluang dan mengelola sumber daya untuk mewujudkannya (Sulastri, 2017), yang artinya berfokus pada pencapaian kinerja dan mengesampingkan kepuasan kerja dalam prosesnya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji dan analisis, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jiwa Kewirausahaan.
2. Efikasi Diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja ternyata lebih banyak dipengaruhi hal-hal eksternal seperti perilaku pimpinan dan rekan atau besarnya kompensasi.
3. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Jiwa Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Jiwa Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7. Efikasi Diri tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Walaupun semakin tinggi nilai efikasi diri mempunyai dampak pada ikut tingginya kinerja, tetapi jika melalui kepuasan kerja, pengaruhnya cukup kecil.
8. Jiwa Kewirausahaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 4 Nomor 2.

B. Saran

Peneliti menyampaikan beberapa poin yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain:

1. Melihat demografi responden, semakin tinggi umur pegawai, semakin rendah kepuasan kerjanya. Karena itu penulis menyarankan kegiatan non-formal seperti manakirida atau kegiatan religi seperti majelis taklim atau kelompok doa untuk mendekatkan pegawai senior dengan juniornya. Kedekatan tersebut demi meningkatkan kenyamanan di kantor yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan pegawai.
2. Bagi pegawai dengan usia muda yang merupakan angka mayoritas, disarankan kegiatan peningkatan kompetensi tentang tugas masing-masing.
3. Hal lain yang terbaca dari data pada pegawai muda adalah kurang nilai-nilai kewirausahaan. Karena itu kegiatan diklat dengan materi jiwa kewirausahaan perlu dilakukan.
4. Pemberian insentif atau penghargaan khusus kepada pegawai dengan prestasi menonjol perlu dilakukan untuk memacu adanya kompetisi sehat di lingkungan kerja.
5. Pimpinan satker disarankan berani melakukan delegasi tugas kepada pegawai. Selain penempatan jabatan yang lebih terbuka dan berorientasi pada kompetensi tetap harus diprioritaskan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adicondro, N. & A. Purnamasari. (2011). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga Dan Self Regulated Learning Pada Siswa Kelas Viii. *Jurnal Humanitas Universitas Ahmad Dahlan*, Volume 8 Nomor 1.
- Ambarwati, T. & F. Fitriyari. (2021). Efikasi Diri Terhadap Kinerja Usaha Dengan Komitmen Berwirausaha Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* Volume 9 Nomor 4.
- Astuti, F. & R. Fithri. (2013). Motivasi Entrepreneur Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 4 Nomor 2.
- Baharudin, F., M. Yusuf, & N. Karyanta. (2012). Hubungan Efikasi Diri Dan Jiwa Kewirausahaan Dengan Pilihan Karir Wirausaha Mahasiswa Anggota Multi Level Marketing Tianshi. *Jurnal Wacana Program Studi Psikologi Uns*, Volume 4 Nomor 1.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise Of Control*. New York: W.H. Freeman And Company.
- Evaliana, Y. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Siswa. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Pendidikan*, Volume 1 Nomor 1.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich Dan J. H. Donnelly. (2000). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, Edisi 11. Chicago: Irwin.
- Gist, M.E. (1987). Self-Efficacy: Implication For Organizational Behavior And Human Resource Management. *Journal Academy Of Management Review*. Volume 12.
- Idris, A. (2013). Pengaruh Ketersediaan Anggaran Dan Jiwa Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur Skpd Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Kebangsaan*, Volume 2 Nomor 4.
- Komara, A. T & E. Nelliawati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Volume 8 Nomor 2.
- Kreitner, R. & A. Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*, Fifth Edition. Irwin Mcgraw-Hill.
- Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Perfomance*, 4(4), 309-336.
- Mangkunegara, A. P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Moreno, R. (2010). *Educational Psycologi*. University Of New Mexico: John Wiley & Sons, Inc.

- Muretta, R. J. (2004). Exploring The Four Source Of Self-Efficacy. Diunduh Dari <http://www.uky.edu/~Eushe2/Pajares/Efmuretta.Pdf>
- Ramdhani, F. V. (2014). Pengaruh Jiwa Kewirausahaan Dan Lokasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha (Survey Pada Sentra Ukm Industri Rajut Binong Jati Bandung). Skripsi, Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Komputer Indonesia. Diunduh Dari <https://elib.unikom.ac.id/Gdl.php?Mod=Browse&Op=Read&Id=jbptunikompp-Gdl-Fauzivikr-34966>
- Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Edisi I. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). Perilaku Organisasi, Edisi 7 Jilid Ii. Jakarta: Pt. Prenhallindo.
- Rotundo, M. & P. R. Sackett. (2002). The Relative Importance Of Task, Citizenship, And Counterproductive Performance To Global Ratings Of Job Performance, A Policy-Capturing Approach. *Journal Of Applied Psychology*, Volume 87 Nomor 1.
- Saefudin, W., Dkk. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan Di Wilayah Kalimantan Barat. *Dinamika Governance Jurnal Ilmu Administrasi Negara Upn Veteran Jawa Timur*, Volume 11 Nomor 1.
- Santrock, J. W. (2011). *Educational Psychology*, Edisi 5. New York: Mcgraw-Hill.
- Saraswathi, A. N., I. M. Dewi, & P. S. Piartini. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Volume 6 Nomor 6.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Volume 5 Nomor 1.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. <https://fe.ummetro.ac.id/Ejournal/Index.php/Jm/Article/View/296> (Diunduh Pada Tanggal 23 Februari 2022).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, Volume 14 Nomor 1.