

## Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri, Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja

Khasbulloh Huda

Program Studi Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

[khasbulloh.huda@fe.unimas.ac.id](mailto:khasbulloh.huda@fe.unimas.ac.id)

### ABSTRACT

*Companies face many problems related to employee performance, so many researchers are interested in studying and conducting research. This research aims to determine the direct influence between self-efficacy and education level on job satisfaction. They also know the direct influence of self-efficacy, level of education, and job satisfaction on employee performance. It also shows the role of job satisfaction in mediating the relationship between self-efficacy and education level on employee performance. The method in this research is research with a quantitative approach; the population used is all employees of P.T. Gansar Jaya, with a sample of 63 employees; for data analysis, using Structural Equation Modeling (S.E.M.) and Smart P.L.S. version 3.0 software. The results of this research show that self-efficacy and education level directly influence job satisfaction. Self-efficacy, education level, and job satisfaction directly influence employee performance. Meanwhile, self-efficacy has an indirect influence on employee performance through job satisfaction. The indirect effect of education level is that it influences performance through job satisfaction.*

### ABSTRAK

Banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan terkait kinerja karyawan, sehingga banyak peneliti yang tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung antara efikasi diri, tingkat Pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan efikasi diri dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Gansar Jaya dengan sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan. Untuk analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *softwarte Smart PLS* versi 3.0. Hasil penelitian ini diketahui bahwa efikasi diri dan tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Serta efikasi diri, tingkat Pendidikan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun pengaruh tidak langsung tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Efikasi Diri; Tingkat Pendidikan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan begitu cepatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka memiliki dampak yang sangat besar pada dunia industry, dimana perubahan tersebut juga membawa perubahan pada perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Dalam menjaga performa perusahaan tentunya dilihat bagaimana kinerja karyawan yang telah dimilikinya. Semakin bagus kinerja karyawan dapat di artikan semakin bagus pula performa perusahaan. Banyak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya telah melakukan berbagai upaya agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan. Begitu juga yang dirasakan oleh PT. Gansar Jaya, dimana dari hasil observasi diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari berkurangnya hasil produktifitas yang di berikan

oleh karyawan yang cenderung kurang dari target yang diberikan oleh perusahaan.

Agar perusahaan dapat bersaing, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi (Wiyono, 2022). Kinerja karyawan sering dijadikan salah satu penyebab penurunan produktifitas pada perusahaan, oleh sebab itu perusahaan seharusnya mempertahankan kinerja karyawan (Tanjung et al., 2020). Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor diantaranya efikasi diri, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja. Efikasi diri merupakan masalah yang dihadapi oleh individu terkait kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam konsisi tertentu (Lodjo, 2013). Efikasi diri sangatlah penting dimana karyawan merasa memiliki kemampuan untuk memotivasi diri dan tindakan yang diperlukan agar dapat menyelesaikan tugas yang didapatkan (Wibowo & Taofik, 2020). Peran efikasi diri sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan banyaknya peneliti melakukan

penelitian terkait dengan efikasi diri, dan juga telah membuktikan bahwa efikasi diri memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan seperti hasil dari penelitian Saraswathi. et al., (2017) yang menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selaik efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan.

Salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan yaitu tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari sumberdaya manusia yang dimiliki yang merupakan faktor penting dalam pengembangan (Hidayat, 2013). Tingginya tingkat pendidikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari penelitian ( Halim et al., 2023). tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal (Putri & Ratnasari, 2019). Dengan kata lain semakin cepatnya perubahan teknologi diperlukan tingkat Pendidikan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Disamping itu dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dari faktor efikasi diri dan tingkat Pendidikan saja tetapi juga faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan semakin tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka diharapkan pula meningkatnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno et al., 2022). Kepuasan Kerja secara garis besar, Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya (Fauzi at al, 2019). Kepuasan kerja sering digunakan sebagai variabel mediasi dalam penelitian manajemen karena kemampuannya untuk memediasi antara variabel-variabel lain. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2022) penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator parsial antara efikasi diri dan beban kerja hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja meningkatkan hubungan antara efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

*Gap Foundation of Research* pada penelitian ini terletak pada nilai penggabungan sasaran tujuan dengan dasar dimensi konsep berdasarkan kajian empiris dari para peneliti sebelumnya. Sasaran tujuan penelitian ini menentukan nilai variabel-variabel yang dicari tingkat signifikansinya, berdasarkan kajian empiris dengan menggunakan variabel efikasi diri, tingkat Pendidikan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Meskipun penelitian sebelumnya antara efikasi diri, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif, tetapi masih sedikit penelitian yang

mengkaji peran keuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) mengetahui hubungan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja, 2) mengetahui hubungan langsung tingkat Pendidikan terhadap kepuasan kerja, 3) mengetahui hubungan efikasi diri terhadap kinerja, 4) mengetahui hubungan tingkat Pendidikan terhadap kinerja, 5) mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja, 6) mengetahui hubungan efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, 7) mengetahui hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri (Wibowo & Taofik, 2020). Menurut Wiyono, (2022) efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Ariani & Fauzan, (2023) adalah perilaku keyakinan seseorang terhadap keahliannya sendiri dalam melakukan tugas untuk mencapai kesuksesan. Menurut Tanjung et al., (2020) Untuk mengukur efikasi diri menggunakan indikator sebagai berikut : Dimensi kekuatan (strength) berkaitan erat dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Selanjutnya yang ketiga dimensi generalisasi (generality) dimana dimensi ini erat kaitannya dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Mangkunegara, (2021) Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri, antara lain sebagai berikut : a) Kesulitan kerja. b) Kuatnya keyakinan. c) Kemampuan yang dimiliki. d) Kemahiran menyelesaikan tugas e) Menggunakan pengalaman.

### Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan upaya untuk merubah perilaku, ketrampilan dan kelakuan untuk masa depan pada kegiatan khusus atau tidak (Tamara et al., 2024). Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan dapat diartikan sebagai tingkat pendidikan yang diperoleh secara formal dan dibuktikan dengan ijazah (Hidayat, 2013). Karyawan yang berpendidikan ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (eccessibility) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi

sikapnya (Putri & Ratnasari, 2019). Pendidikan Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Menurut Yasa & Mayasari, (2022) untuk mengukur tingkat Pendidikan dengan menggunakan indikator (1) pendidikan formal dan (2) pendidikan nonformal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan dalam penelitian ini, (1) pendidikan formal yang terdiri dari indikator (a) jenjang pendidikan dan (b) kesesuaian jurusan dan (2) pendidikan nonformal yang terdiri dari indikator pendidikan nonformal yang ditempuh dengan pekerjaan berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

**Kepuasan Kerja**

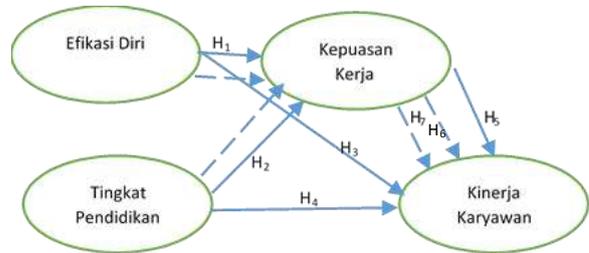
Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Wiyono, 2022). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Tamara et al., 2024). Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja (Sutrisno et al., 2022). Menurut Afandi, (2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: 1) Pekerjaan, 2) Promosi, 3) Upah, 4) Pengawas, dan 5) Rekan Kerja

**Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Tamara et al., 2024). Kinerja karyawan merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, maka dari itu karyawan dituntut profesional, integritas serta produktif dalam pencapaian kerjanya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif (Tamara et al., 2024). kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Menurut Efendi et

al., (2022) indikator kinerja karyawan: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas dan 5) kemandirian.

Berdasarkan dari kajian dan penelitian dahulu diatas dapat di gambarkan kerangka konseptual dari hubungan antara variabel independent dan dependent sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Data diolah, tahun 2023

Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Terdapat pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**3. METODOLOGI**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian berdasarkan pada angka dengan cara pengumpulan data, pengolahan data dan mengevaluasi data dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis (Sugiyono., 2019). Penelitian ini merupakan penelitian Eksplanatori, dimana dengan tujuan untuk memberi informasi secara terperinci.

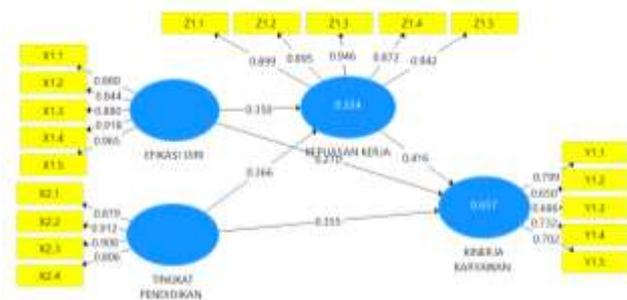
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gansar Jaya dengan jumlah karyawan sebanyak 63 karyawan sehingga jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63. Berdasarkan jumlah populasi yang ada, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 dan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah dimana total dari jumlah populasi digunakan untuk dijadikan sampel secara keseluruhan (Sugiyono., 2019). Adapun untuk

metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi software Smart-PLS versi 3.0. untuk mendapatkan hasil yang baik ada beberapa pengujian yang harus dilakukan diantaranya : Uji validitas dengan pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dapat dilihat *average variance extracted* (AVE) dengan nilai > 0,5 dan Validitas konvergen dapat dilihat dari hasil nilai *outer loadings* dengan nilai 0,5-0,6 (Ghozali, 2015). Dapun untuk pengujian reliabelitas menggunakan *composite reliability* dengan standart nilai sebesar *cronbach alpha* > 0,60 atau nilai *composite realibility* > 0,7 (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pada pengujian yang telah dilakukan untuk melihat uji validitas dilakukan melalui uji *outer model* dan *inner model*. Adapun hasil dari pengujian data dengan analisis PLS *Algorithm* tersaji pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Analisis PLS Algorithm

Berdasarkan hasil gambar diatas diketahui bahawa hasil uji *loadings factor* pada setiap indikator yang digunakan memiliki nilai lebih dari 0,7. Dapat dijelaskan indikator yang digunakan valid. Untuk menjelaskan validitas selanjutnya dengan melihat hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat *average variance extracted* (AVE), hasil pengujian sebagai berikut :

Table 1. hasil uji *discriminant validity* dengan *average variance extracted* (AVE)

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Efikasi Diri (X1)	0,807
Tingkat Pendidikan (X2)	0,831
Kepuasan Kerja (Z)	0,512
Kinerja Karyawan (Y)	0,769

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa nilai *average variance extracted* (AVE), masing-masing memiliki nilai > 0,5. Maka dapat juga disimpulkan valid. Sedangkan untuk menguji *reliabilitas* menggunakan uji *composite reliability* pada nilai *cronbach alpha*, hasil pengujian sebagai berikut :

Table 2. hasil uji *composite reliability* dengan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Efikasi Diri (X1)	0,941	0,954
Tingkat Pendidikan (X2)	0,900	0,930
Kepuasan Kerja (Z)	0,764	0,949
Kinerja Karyawan (Y)	0,900	0,764

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel memiliki nilai > 0,6 dan nilai *Composite Reliability* masing-masing variabel juga memiliki nilai >0,7. Maka dapat disimpulkan memiliki tingkat reliabel yang tinggi.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara menghitung dengan analisis PLS *bootstrapping*. Adapun hasil pengujianya sebagai berikut :

Table 3. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values
Efikasi Diri (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,350	2,557	0,011
Tingkat Pendidikan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,366	2,980	0,003
Efikasi Diri (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,269	2,395	0,017
Tingkat Pendidikan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,355	3,214	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,416	3,168	0,002
Efikasi Diri (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,146	2,015	0,044
Tingkat Pendidikan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,152	2,112	0,035

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t hitung sebesar 2,557 dan nilai signifikan yang lebih  $< 0,05$ . Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,350.
2. Tingkat Pendidikan juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t hitung sebesar 2,980 dan nilai signifikan yang lebih  $< 0,05$ . Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,366.
3. Efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t hitung sebesar 2,395 dan nilai signifikan yang lebih  $< 0,05$ . Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,269.
4. Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t hitung sebesar 3,214 dan nilai signifikan yang lebih  $< 0,05$ . Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,355.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t hitung sebesar 3,168 dan nilai signifikan yang lebih  $< 0,05$ . Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,416.
6. Efikasi diri memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja. hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t hitung sebesar 2,015 dan nilai signifikan yang lebih  $< 0,05$ . Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,146.
7. Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja. hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t hitung sebesar 2,112 dan nilai signifikan yang lebih  $< 0,05$ . Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,152.

## 1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian diatas diketahui tingkat nilai P – *Values* yang di hasilkan sebesar 0,011 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,350. Artinya jika terjadi perubahan pada efikasi diri atau adanya peningkatan pada efikasi diri karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kepuasan kerja maka pihak perusahaan diharapkan mampu meningkatkan efikasi diri karyawan. Dimana efikasi diri merupakan keyakinan karyawan dapat memiliki kemampuan dalam menjalankan tugasnya (Bandura, 1997). Oleh sebab itu perusahaan dapat

memotivasi para karyawannya untuk dapat meningkatkan efikasi diri masing-masing. Semakin tinggi efikasi diri dalam karyawan maka dapat dipastikan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Penelitian ini sejalan dari hasil penelitian Sembiring, (2022) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan diperkuat oleh penelitian Sasti et al., (2023) yang juga menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian Citrayani et al., (2022) yang mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa efikasi diri memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian diatas diketahui tingkat nilai P – *Values* yang di hasilkan sebesar 0,003 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,366. Artinya jika terjadi perubahan pada tingkat Pendidikan atau adanya peningkatan pada tingkat pendidikan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja selayaknya diperlukan untuk meningkatkan tingkat Pendidikan. Artinya jika tingkat pendidika yang tinggi akan memberikan dampak pada kepuasan kerja. Hal ini disebabkan adanya perbedaan di dalam tingkat Pendidikan. Semakin tinggi tingkat Pendidikan akan lebih mudah untuk menghadapi situasi yang dihadapi oleh karyawan sehingga membawa dampak yang positif untuk kepuasan kerja. Oleh karena itu tingkat pendidikan sangat penting dan sangat mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan (Hidayat, 2013). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh kepuasan kerja. Juga diperkuat oleh penelitian (Andrenossa et al., 2023).

## 3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian diatas diketahui tingkat nilai P – *Values* yang di hasilkan sebesar 0,017 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,269. Artinya jika terjadi perubahan pada efikasi diri atau adanya peningkatan pada efikasi diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan jika semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebab dengan meningkatnya kepercayaan diri atau meningkatnya kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai

dengan kondisi dapat dipastikan akan meningkatnya kinerja karyawan. Pada dasarnya efikasi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaan, hal ini mencerminkan tingginya kinerja yang menunjukkan keberhasilan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Saraswathi, et al., (2017) yang mengatakan efikasi diri mempunyai pengaruh berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Juga dibuktikan dari penelitian (Wibowo & Taofik, 2020) Ada pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian diatas diketahui tingkat nilai  $P - Values$  yang di hasilkan sebesar 0,001 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,355. Artinya jika terjadi perubahan pada efikasi diri atau adanya peningkatan pada tingkat pendidikan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan. Dalam hal ini mampu menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat Pendidikan karyawan maka dapat meningkatkan pengetahuan terkait tugas keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Jiuka ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tinggi akan dengan mudah dlam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Tamara et al., (2024) Telah dibuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat Pendidikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Febyyana Halim et al., (2023) Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $P - Values$  sebesar 0,002 yang memiliki nilai  $< 0,05$ , Dan untuk nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,416. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh sebab itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat ataupun perlahan. Dari sini dapat diketahui bahwa peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

sangatlah di perlukan oleh setiap perusahaan. karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki tingkat kehadiran yang baik, fokus pada satu tempat kerja, serta memperbaiki kualitas bekerja pada perusahaannya (Handoko, 2020). Penelitian ini sejalan dari Wiyono, (2022) kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat juga oleh penelitian dari Nurrohmat & Lestari, (2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $P - Values$  sebesar 0,044, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,146. Hal ini dapat diartikan jika terjadi peningkatan efikasi diri dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan, konsidi ini yang mengakibatkan karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan kepuasan kerja semakin meningkat Ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang diterimanya. Artinya kepuasan kerja telah mengurangi keresahan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sembiring, (2022) yang mengatakan bahwa hasil penelitian secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

#### 7. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $P - Values$  sebesar 0,035, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,152. Hal ini dapat diartikan jika terjadi peningkatan tingkat pendidikan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat Pendidikan diharapkan dapat meningkatkan skil dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga dapat menyesuaikan dengan konsidi yang dihadapi pada pekerjaannya. Jika kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan sangat kuat maka dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja merupakan bagaimana kondisi karyawan yang senang dengan pekerjaannya. Sehingga dengan kaadan seperti itu dapat dipastikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Tamara et al., (2024) Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat dampak yang signifikan antara tingkat pendidikan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat dibuktikan adanya pengaruh langsung antar efikasi diri terhadap kepuasan kerja.
2. Dari hasil penelitian dapat dibuktikan adanya pengaruh langsung antara variabel tingkat Pendidikan terhadap kepuasan kerja.
3. Dari hasil penelitian dapat dibuktikan adanya pengaruh langsung antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
4. Dari hasil penelitian dapat dibuktikan adanya pengaruh langsung antara tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan.
5. Dari hasil penelitian dapat dibuktikan adanya pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh tidak langsung terhadapkinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadapkinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2. Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan terlebih dahulu melihat kondisi efikasi diri karyawan dan selalu memotivasi agar karyawan dapat meningkatkan efikasi dirinya. Selain itu perusahaan juga dapat menyesuaikan tingkat Pendidikan karyawan yang dimiliki dalam penempatan dan memberikan tugas, serta memberikan suatu kebijakan agar karyawan dapat kesempatan untuk meningkatkan Pendidikan baik formal ataupun non formal. Dan tak kalah pentingnya juga memperhatikan kepuasan kerja karyawan, sebab salah stu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah dimana keryawan lebih senang dengan pekrjaannya dan tidak menjadikan beban.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.

Andrenossa, G., Suharna, A. A., Raysharie, P. I., Tri, L., Harinie, Carolina, C., Ningsih, F. Y., Wulandari, K., Simbolon, P., Christin, R. T., Sekardini, Oktavia, S., & Lestari, W. T. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja di Kelurahan Menteng Kota Palangkaraya. *JISPENDIORA*

*Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 2(1).

Ariani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan , Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2018), 18817–18827. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9369%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/9369/7641>

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy - The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.

Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>

Efendi, M. J., Waluyo, S. E. Y., Sholeh, R., Huda, K., & Permatasari, O. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 6(2), 521–533. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v6i2.2424](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v6i2.2424)

Fauzi, Achmad; Wulandari, Annisa Suci Wulandari; Cahyani, Della Restu Cahyani; Nurfitri, Nia; Khairani, Nila; Deva, Remara; Nursafitri, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>

Febyyana Halim, A., Vionika, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>

Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. (Edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (edisi kedu).

BPFE.

- Hidayat, W. (2013). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, IV(1), 106–119.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Emba*, 1(3), 747–755.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Saraswathi, A. A. A. N. D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Organizational sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(6), 2257–2286.
- Sasti, K. I., Rismansyah, R., & Oktariansyah, O. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 485–496. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13444>
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>
- Sugiyono. (2019). *metodologi penelitian* (2 (ed.)). PT. Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Tamara, L., Usman, B., & Kurbani, A. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang PENDAHULUAN Dalam dunia kerja , alat tidak akan bisa beroperasi dengan sendirinya tanpa adanya man. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 156–168.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Wibowo, J., & Taofik, H. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Jurnal Magisma*, VIII(2), 1–16.
- Wiyono, D. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dalammemediasi Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Ariyanti). *Creative Research Management Journal*, 5(1), 13–27. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Yasa, & Mayasari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421–427. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39899>