



Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi Studi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta

Syamilatul Karimah*, Isthofaina Astuty

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
syamilatul.k.fe19@mail.umy.ac.id, isthofainaastuty@umy.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh “self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta”. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 89 responden yang dipilih dengan menggunakan sampel jenuh (sensu), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Jawara Digital Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berbentuk Google Form. Penelitian ini diolah menggunakan analisis data dengan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, employee engagement tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, employee engagement tidak memediasi self-efficacy terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Self-Efficacy; Employee Engagement; Kinerja Karyawan

*Correspondence: Syamilatul Karimah
Email: syamilatul.k.fe19@mail.umy.ac.id

Received: 05 Nov 2023
Accepted: 30 Dec 2023
Published: 31 Dec 2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this research is to determine the influence of self-efficacy on employee performance with employee engagement as a mediating variable at CV. Jawara Digital Yogyakarta. In this study, a sample of 89 respondents was selected using saturation sampling, where all members of the population were included as respondents. The population in this study consists of permanent employees of CV. Jawara Digital Yogyakarta. Data collection in this research utilized a Google Form questionnaire. The data were analyzed using SPSS version 26. The results of this study indicate that self-efficacy has a positive and significant influence on employee performance, self-efficacy has a positive and significant influence on employee engagement, employee engagement does not have a positive and significant influence on employee performance, and employee engagement does not mediate the relationship between self-efficacy and employee performance.

Keywords: Self-Efficacy; Employee Engagement; Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting dalam memiliki peran penting pada suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja saja namun juga dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan faktor terpenting untuk menentukan bagaimana perusahaan bisa berkembang atau tidak. Peningkatan kualitas dan perolehan perusahaan ditentukan oleh karyawan yang berada didalamnya (Abaadi *et al.*, 2020). Oleh karena itu, Sumber daya manusia tidak akan bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek

penentu paling utama dalam kesuksesan visi dan misi sehingga dalam mewujudkan visi misi, organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusia terhadap lingkungan yang dinamis (Nur et al., 2021). Adanya sumber daya manusia bisa dilihat dari kemampuan dan bakat yang dimiliki individu akan memberikan hasil yang berbeda-beda, dengan begitu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu karyawan (Rohman et al., 2021).

Fenomena yang terjadi pada karyawan adalah kehilangan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan. Dimana karyawan kurang percaya diri pada kemampuan yang dimilikinya, sehingga hal itu dapat membuat keterikatan diri karyawan berkurang sehingga dapat berpengaruh pada kinerja dan perusahaan (Kristanti, 2017). Menurut Akbary (2015) adanya efikasi diri seorang karyawan akan sangat membantu perusahaan untuk menjadi semakin maju, dengan keyakinan itu akan kemampuan yang dimiliki dalam diri seorang karyawan sehingga membuat kepercayaan diri karyawan tersebut meningkat. Kepercayaan serta keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang dapat membuat semua masalah dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu (Amirah et al., 2021). Karyawan akan merasa senang dan suka pada pekerjaan dan posisi yang diberikan sehingga membuat karyawan tersebut bertahan lama dalam bekerja pada perusahaan atau suatu organisasi (Harini & Kartiwi, 2018).

Tidak hanya self-efficacy saja yang harus diperhatikan atau ditingkatkan, karyawan juga harus memiliki employee engagement yang baik. Katili et al. (2021) menyatakan bahwa employee engagement merupakan sejauh mana seseorang mampu melibatkan dirinya secara penuh terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya, baik dalam mengekspresikan diri secara fisik maupun mengekspresikan terhadap emosional pekerjaannya. Pegawai yang terikat akan menunjukkan hubungan emosional yang positif, optimis, energik, fokus serta berdedikasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Obuobisa-Darko, 2019). Menurut Fitria et al., (2018) Adanya engagement pada diri karyawan akan membawa pengaruh baik pada perusahaan karena karyawan tersebut merasa terikat pada perusahaan sehingga akan melakukan tugasnya dengan baik.

Metode Penelitian

Objek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan pada CV. JAWARA DIGITAL yang bertempat di Panggung Sari, Gg. Dhandang Gulo No. 101, RT.06/RW.34, Sedan, Sariharjo, Kec. Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang bekerja di CV. JAWARA DIGITAL.

Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner dengan melalui google form dengan cara menyajikan beberapa daftar pertanyaan untuk

karyawan terkait dengan variabel yang sedang diteliti.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel pertama yaitu self-efficacy yang memiliki 7 item pertanyaan kuesioner. Kuesioner pada self-efficacy ini menggunakan pengukuran oleh (Bandura, 1997) dengan skala pengukuran skala likert 5 point. Variabel kedua yaitu employee engagement yang memiliki 9 pertanyaan kuesioner. Kuesioner pada employee engagement ini menggunakan pengukuran oleh (Schaufeli et al, 2004) dengan skala pengukuran skala likert 5 point. Variabel ketiga yaitu kinerja karyawan yang memiliki 5 pertanyaan kuesioner. Kuesioner pada kinerja karyawan ini menggunakan pengukuran oleh (Chester, 1992) dengan skala pengukuran skala likert 5 point.

Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrument ini digunakan untuk menguji apakah instrumen pada penelitian ini valid dan reliabel yang dibuat harus menggunakan data yang valid dan reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan yaitu path analysis untuk menguji hipotesis dalam penelitian, kemudian melakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah ada penyakit klasik yang ada pada model regresi penelitian. Pengolahan data untuk melakukan pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan program SPSS ver 26.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden dan Hasil Pengumpulan data

Penelitian ini dilakukan di CV. Jawa Digital dengan sampel yang diambil yaitu karyawan. Peneliti akan jabarkan gambaran umum dari objek penelitian yang bersumber dari HRD CV. Jawa Digital, sebagai berikut. CV. Jawa Digital beralamatkan di Jl. Panggung Sari, Gg. Dhandang Gulo No. 101, RT.06/RW.34, Sedan, Sariharjo, Kec. Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdiri sejak tahun 2016. Proses penyebaran kuesioner dilakukan melalui HRD perusahaan, jumlah kuesioner yang didapatkan sebanyak 89 kuesioner (google form).

Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur tepat untuk mengukur objek yang akan diteliti. Dalam penelitian uji validasi digunakan untuk mengukur sejauh mana ke validitan alat yang digunakan oleh peneliti, alat yang digunakan yaitu kuisoner dalam mengukur varibel yang akan diukur. Benar tidaknya data tergantung pada baik tidaknya instrument pengumpul data atau pengukur objek dari suatu variabel penelitian (Arikunto, 2010).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Self Efficacy

Item Pertanyaan	r	Sig.(2tailed)	Keterangan
<i>Self-efficacy</i>			
Saya selalu dapat menyelesaikan masalah sulit dalam pekerjaan saya jika saya berusaha cukup keras.	,695**	,000	Valid
Berkat akal saya, saya tahu bagaimana situasi tidak terduga dalam pekerjaan saya.	,823**	,000	Valid
Jika saya kesulitan dalam pekerjaan, saya bisa memikirkan sesuatu untuk dilakukan.	,812**	,000	Valid
Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya.	,758**	,000	Valid
Ketika saya dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan, saya biasanya menemukan beberapa solusi.	,804**	,000	Valid
Saya yakin bahwa saya dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien dalam pekerjaan saya.	,774**	,000	Valid
Tidak peduli apa yang menghadang saya dalam pekerjaan, saya biasanya bisa mengatasinya.	,821**	,000	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Employee Engagement

Item Pertanyaan	r	Sig.(2tailed)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>			
<i>Vigor (semangat)</i>			
Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	,759**	,000	Valid
Di tempat kerja saya merasa penuh energi.	,807**	,000	Valid
Dalam melakukan pendekatan pekerjaan, saya merasa kuat dan semangat.	,821**	,000	Valid
<i>Dedication (Dedikasi)</i>			
Pekerjaan saya menginspirasi saya	,710**	,000	Valid
Saya antusias dengan pekerjaan saya	,848**	,000	Valid
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	,747**	,000	Valid

Item Pertanyaan	r	Sig.(2tailed)	Keterangan
Absorption (Penghayatan)			
Saya terbawa suasana bekerja	,701**	,000	Valid
Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	,562**	,000	Valid
Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	,637**	,000	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r	Sig. (2tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan			
Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu	,690**	,000	Valid
Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan: Menetapkan prioritas dan rencana kerja, menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan, dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan yang ditugaskan.	,852**	,000	Valid
Saya menyelesaikan tugas yang ditentukan: Menyesuaikan diri dengan perubahan tak terduga dalam tuduhan kerja untuk memenuhi jadwal.	,801**	,000	Valid
Saya menunjukkan sikap kerja yang positif: Berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan orang lain.	,829**	,000	Valid
Saya mengidentifikasi masalah, mengamankan informasi yang relevan dan menerapkan solusi.	,769**	,000	Valid

Uji Reabilitas

Reabilitas adalah uji untuk mengukur suatu instrument. Sejauh mana hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya, yang dimaksud apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relative sama (Azwar, 2015).

Tabel 4. Hasil uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Self Efficacy	,893	Reliabel
Employee Engagement	,886	Reliabel
Kinerja Karyawan	,839	Reliabel

Statistik Deskriptis

Pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik Deskriptif menurapakan suatu serangkaian teknik atau cara yang meliputi cara pengumpulan data, penyajian, serta ringkasan data (Kustituantto & Badrudin, 1994). Statistik memberikan suatu data berupa nilai rata-rata (mean), minimum dan maksimum. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi responden dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti self efficacy, empolyee engagemnet, kinerja karyawan.

Cara untuk menentukan besarnya interval kelas (i), sebagai berikut:

$i = \text{jarak (range)} / \text{banyak kelas}$

Range : angka terbesar – angka terkecil

Angka terbesar : 5

Angka terkecil : 1

Range : $5 - 1 = 4$

Banyak kelas : $5 i = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum} / \text{jumlah kelas interval}$
 $= 5 - 1 = 4$
 $= 4/5$
 $= 0,8$

Berikut keterangan kelas interval, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Keterangan Kelas Interval

Kelas Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Netral
3,40 – 4, 19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Berikut lampiran tabel hasil output statistik deskriptif menggunakan SPSS 26:

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Self-Efficacy

Item	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Saya selalu dapat menyelesaikan masalah sulit dalam pekerjaan saya jika saya berusaha cukup keras.	89	2	5	3,85	,700
Berkat akal saya, saya tahu bagaimana situasi tidak terduga dalam pekerjaan saya.	89	2	5	3,70	,664
Jika saya kesulitan dalam pekerjaan, saya bisa memikirkan sesuatu untuk dilakukan.	89	2	5	3,75	,589
Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya.	89	1	5	3,65	,725
Ketika saya dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan, saya biasanya menemukan beberapa solusi.	89	2	5	3,71	,625
Saya yakin bahwa saya dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien dalam pekerjaan saya.	89	3	5	3,72	,621
Tidak peduli apa yang menghadang saya dalam pekerjaan, saya biasanya bisa mengatasinya.	89	2	5	3,55	,647
Valid N	89			3,70	

Berdasarkan pada Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa responden dalam memberikan penilaian statistik deskriptif pada setiap item variabel – variabel yang diberikan menunjukkan tingkat penilaian pada variabel self-efficacy. Dimana rata - rata dalam penilaian ini adalah 3,70 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Dikatakan bahwa jawaban responden pada variabel self-efficacy menunjukkan kategori tinggi.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel Employee Engagement

Item	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Vigor (Semangat)					
Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	89	1	5	3,73	,809
Di tempat kerja saya merasa penuh energi.	89	1	5	3,80	,756
Dalaam melakukan pendekatan pekerjaan, saya merasa kuat dan semangat.	89	1	5	3,89	,714

Item	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Dedication (Dedikasi)					
Pekerjaan saya menginspirasi saya	89	1	5	3,91	,848
Saya antusias dengan pekerjaan saya	89	1	5	3,87	,757
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	89	1	5	4,06	,774
Absorption (Penghayatan)					
Saya terbawa suasana bekerja	89	1	5	3,62	,805
Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	89	1	5	3,16	,964
Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	89	1	5	3,75	,830
Valid N	89			3,75	

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa responden dalam memberikan penilaian statistik deskriptif pada setiap item variabel – variabel yang diberikan menunjukkan tingkat penilaian pada variabel employee engagement. Dimana rata - rata dalam penilaian ini adalah 3,75 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Dikatakan bahwa jawaban responden pada variabel employee engagement menunjukkan kategori tinggi.

Tabel 8. Statistik Deskriptif Variabel kinerja Karyawan

Item	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu	89	2	5	3,84	,796
Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan: Menetapkan prioritas dan rencana kerja, menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan, dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan yang ditugaskan.	89	3	5	3,94	,646
Saya menyelesaikan tugas yang ditentukan: Menyesuaikan diri dengan perubahan tak terduga dalam tuduhan kerja untuk memenuhi jadwal.	89	3	5	3,80	,606
Saya menunjukkan sikap kerja yang positif: Berhubungan secara efektif	89	3	5	3,93	,671

Item	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
dengan rekan kerja, supervisor, dan orang lain. Saya mengidentifikasi masalah, mengamankan informasi yang relevan dan menerapkan solusi.	89	3	5	3,80	,643
Valid N	89			3,86	

Berdasarkan pada Tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa responden dalam memberikan penilaian statistik deskriptif pada setiap item variabel – variabel yang diberikan menunjukkan tingkat penilaian pada variabel kinerja karyawan. Dimana rata - rata dalam penilaian ini adalah 3,86 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Dikatakan bahwa jawaban responden pada variabel kinerja karyawan menunjukkan kategori tinggi.

Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana ini digunakan untuk menguji pengaruh pada satu variabel bebas (self-efficacy) terhadap satu variabel terikat (employee engagement). Analisis regresi linier sederhana ini akan menguji 2 hipotesis, yaitu pengaruh variabel selfefficacy terhadap variabel employee engagemenet. Berikut merupakan hasil analisis regresi linier sederhana:

Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variable independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, dimana jika angka probabi4litas signifikan > 5% maka 0 ditolak, Jika angka signifikansi (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Hasil Uji t regresi Linier Sederhana

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
Constant		4.494	.000			
Self-efficacy	.457	4.795	.000	H2	Positif	Diterima

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model ketika merangkai variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji R2 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square R	Std. Error of the Estimate
1	.457	.209	.200	4.711

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi peneliti perlu melakukan uji asumsi klasik untuk mendeteksi ada atau tidak ditemukannya bias atau masalah dalam proses regresi. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas menggunakan softwer SPSS. Hasil dari tiga uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Untuk menguji apakah data yang memiliki distribusi normal atau tidak normal maka dilakukan uji statistik Kolmogrov-Smirnov Test. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai signifikan, jika nilai signifikan > 0,05 maka data residual dari proses regresi mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Sederhana

One-Sampel Kolmogrov-Smirov Test		
		<i>Unstandardized Resiual</i>
<i>N</i>		89
<i>Normal Parameters a,b</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,68449583
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,117
	<i>Positive</i>	,109
	<i>Negative</i>	-,117
<i>Test Statistic</i>		,117
<i>Exact Sig.(2-tailed)</i>		,163

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Midel regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 atau memiliki angka tolerance lebih dari 0,10.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Linier Sederhana

Variabel	Collinearity Statistic		keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Self-Efficacy</i>	1.000	1.000	Bebas multikolinieritas

Uji Heroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian uji heterosdastisitas dilakukan menggunakan uji spearman rho/rank yang dilakukan dengan program SPSS 26, berikut hasil dari uji heterosdastisitas regresi linier sederhana:

Tabel 13. Hasil Uji Heterosdastisitas Regresi Linier Sederhana

Variabel	Sig.	Kesimpulan
<i>Self-Efficacy</i>	.353	Bebas Heretosdastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini akan menguji hipotesis 1 dan hipotesis 3, yaitu dengan menguji pengaruh hubungan variabel *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut hasil dari analisis regresi linier berganda:

Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, dimana jika angka probabilitas signifikan > 5% maka H_0 ditolak, jika angka signifikansi (Ghozali, 2018).

Tabel 14. Hasil Uji t Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
<i>Constant</i>		3.578	.001			
<i>Self-efficacy</i>	.604	6.583	.000	H1	Positif	Diterima
<i>Employee Engagement</i>	.097	1.053	.295	H3	positif	

Uji Statistik f

Menurut (Ghozali, 2018) uji f atau uji pengaruh bersama dilakukan untuk mendeteksi apakah variabel bebas (self-efficacy) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama – sama atau tidak. Pengujian uji f ini dapat dilihat dari tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil pengaruh uji f sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji f Regresi Linier Berganda

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	f	Sig.
Regression	261.231	2	130.616	32.098	.000
Residual	349.960	86	4.069		
Total	611.191	88			

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model ketika merangkai variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji R² sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.654	.427	.414	2.017

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi peneliti perlu melakukan uji asumsi klasik untuk mendeteksi ada atau tidak ditemukannya bias atau masalah dalam proses regresi. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas menggunakan software SPSS. Hasil dari tiga uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Untuk menguji apakah data yang memiliki distribusi normal atau tidak normal maka dilakukan uji statistik Kolmogrov-Smirnov Test. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai signifikan, jika nilai signifikan > 0,05 maka data residual dari proses regresi mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Berganda

One-Sampel Kolmogrov-Smirov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		89
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	,0000000
<i>a,b</i>	<i>Std. Deviation</i>	1,99419556
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,098
	<i>Positive</i>	,065
	<i>Negative</i>	-,098
<i>Test Statistic</i>		,098
<i>Exact Sig.(2-tailed)</i>		,342

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 atau memiliki angka tolerance lebih dari 0,10. Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Linier Berganda:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	,791	1,264	Bebas Multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i>	,791	1,264	Bebas Multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian uji heterosdastisitas dilakukan menggunakan uji spearman rho/rank yang dilakukan dengan program SPSS 26, berikut hasil dari uji heterosdastisitas regresi linier sederhana.

Tabel 19. Hasil Uji heterosdastisitas Regresi Linier Berganda

Variabel	Sig.	Kesimpulan
<i>Self-Efficacy</i>	.881	Tidak terjadi Heretosdastisitas
<i>Employee Engagement</i>	.451	Tidak terjadi Heretosdastisitas

Setelah dilakukannya pengujian hipotesis, diperoleh hasil yang berbeda pada setiap hipotesisnya. Berikut peneliti berikan dan jelaskan hasil dari pengujian hipotesis penelitian yang sudah dilakukan, sebagai berikut:

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi hipotesis satu memiliki nilai yang lebih kecil dari alpha (α), sehingga hipotesis pertama diterima. Diterimanya hipotesis satu ini diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari self-efficacy terhadap kinerja karyawan dan pengaruh dari dua variabel memiliki nilai yang positif.

Di atas, diketahui bahwa dari hasil output SPSS analisis regresi linier berganda yaitu nilai koefisien regresi pada self-efficacy adalah 6.583 yang berarti positif self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan "Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

Hasil Penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Jawa Digital memiliki Self-efficacy yang tinggi. Yang dimana karyawan memiliki rasa percaya pada dirinya bahwa mereka mampu dan percaya dengan kemampuannya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi terciptanya perilaku Kinerja karyawan adalah karyawan yang memiliki self-efficacy tinggi dimana karyawan merasa mampu dalam melakukan pekerjaannya sehingga terciptanya kinerja yang baik bagi karyawan.

Adapun dilihat dari item pertanyaan tertinggi dari self-efficacy yaitu "Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya" ini menunjukkan karyawan memiliki kepercayaan diri sehingga dapat mengandalkan kemampuannya dengan baik jika menghadapi kesulitan, dengan rasa kepercayaan diri yang baik dengan begitu karyawan dapat mempertahankannya dan kinerjanya dalam bekerja akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan Firnanda & Wijayanti (2021) dan Cherian & Jacob (2013) yang menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki self efficacy merasa yakin dan mampu menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada keraguan, meskipun jika tugas tersebut kurang sesuai dengan bidangnya. Diperkuat dengan penelitian Kisyanto et al., (2020) menyatakan bahwa self efficacy yang dimiliki seseorang dapat menumbuhkan self confidence dan motivasi untuk terus menjalankan bisnis mereka.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi hipotesis satu memiliki nilai yang lebih kecil dari alpha (α), sehingga hipotesis pertama diterima. Diterimanya hipotesis satu ini diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari self-efficacy terhadap employee engagement dan pengaruh dari dua variabel memiliki

nilai yang positif.

Diatas diketahui bahwa dari hasil output SPSS analisis linier sederhana yaitu nilai koefisien regresi pada self-efficacy adalah yang berarti positif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan "Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement" diterima.

Adapun dilihat dari item pertanyaan tertinggi dari self-efficacy yaitu "Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya" ini menunjukkan sebagai karyawan dapat mengandalkan kemampuannya dengan baik jika menghadapi kesulitan, dengan begitu dapat menimbulkan rasa kepercayaan diri karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat timbul rasa keterlibatan secara positif terhadap perusahaan.

Hasil penelitian oleh Ardi, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan kinerja Karyawan yang dilakukan pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable self efficacy berpengaruh signifikan terhadap variabel employee engagement. Dimana nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel self efficacy terhadap employee engagement memiliki pengaruh positif dan membuktikan bahwa dalam perusahaan penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawannya, untuk membuat karyawan nyaman dan maksimal dalam pekerjaan menjadi tanggung jawabnya (Suhendra, 2013). Karyawan dengan self efficacy yang kuat akan dapat menciptakan perasaan tenang dan merasa tertantang dalam menghadapi tugas yang sulit (Surjanti et. al., 2020) hasil yang selaras juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh (Chen, 2016).

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4. Di atas, diketahui bahwa dari hasil output SPSS analisis regresi linier berganda yaitu, Diatas besar nilai signifikansi employee engagement adalah sebesar $0,295 > 0,05$ yang berarti employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan besar nilai koefisien regresi employee engagement sebesar $0,048$ bernilai positif yang berarti employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan "Employee Engagement berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan" ditolak.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi hipotesis satu memiliki nilai yang lebih besar dari alpha (α), sehingga hipotesis ketiga ditolak. Ditolaknya hipotesis tiga ini diartikan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan dari employee engagement terhadap kinerja karyawan tetapi variabel ini memiliki nilai positif.

Di atas, diketahui bahwa dari hasil output SPSS analisis regresi linier berganda yaitu, bahwa besar nilai signifikansi employee engagement adalah sebesar $0,295 > 0,05$ yang berarti

employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan besar nilai beta employee engagement sebesar 0,048 bernilai yang berarti employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan "Employee engagement berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan" ditolak.

Adapun dilihat dari dua item pertanyaan employee engagement yaitu absorption (penghayatan) "saya tenggelam dalam pekerjaan saya", "saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens" ditemukan bahwa setiap pertanyaan memiliki nilai rata – rata yang terbilang kecil dimana karyawan hampir tidak merasakan kedua hal sesuai item pertanyaan tersebut atau dapat dikatakan yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan pertanyaan employee engagement itu terbilang rendah. Melihat dari nilai rata – rata yang didapati dalam pertanyaan employee engagement, itulah sebab dan pendukung pertanyaan bahwa mengapa karyawan CV. Jawa Digital tidak terlalu memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan. Dikarenakan, karyawan tidak merasa senang jika harus bekerja secara intens dan tidak terlalu merasa yakin akan pekerjaannya.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa dengan keterikatan seorang karyawan kepada perusahaannya dapat tidak berpengaruh kepada kinerja yang mereka hasilkan, karyawan merasa dengan tidak adanya keterikatan yang tinggi, karyawan akan tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Jawa Digital tidak merasakan pengaruh keterikatan pada perusahaan dengan kinerja yang dihasilkannyaasil serupa ditemukan pada (Handoyo & Setiawan, 2017).

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai variabel mediasi

Pada hipotesis keempat yaitu employee engagement sebagai pemediasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan, tidak dapat dilakukan pengujian sobel. Hasil dari hipotesis keempat adalah ditolak, hal ini terjadi dikarenakan pada hipotesis ketiga ditemukan bahwa variabel employee engagement tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa employee engagement tidak dapat berperan sebagai penghubung atau variabel mediasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan "Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi" ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chan et al. (2020) menjelaskan bahwa work engagement berpengaruh secara positif dalam memidiasi variable self efficacy dengan job satisfaction pada penelitiannya. Nurjanah et al., (2021) bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja yang dimediasi oleh employee engagement. Pada penelitiannya juga memiliki hasil bahwa employee empowerment berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja yang dimediasi oleh employee engagement.

Simpulan

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Self-efficacy berpengaruh dan signifikan terhadap employee engagement. Employee engagement tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement tidak mampu memediasi self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini mendapatkan data karyawan dengan menggunakan google form, sehingga dalam pengisian membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan banyaknya pekerjaan karyawan. Dalam penelitian ini peneliti tidak dapat berkomunikasi langsung dengan karyawan, sehingga informasi yang diberikan oleh peneliti melalui HRD kantor tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan. Bagi CV. Jawara Digital berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di atas, karyawan di cv. Jawara digital tidak memiliki keterlibatan atau antusias terhadap pekerjaannya, karyawan juga tidak memiliki loyalitas terhadap pekerjaan maupun perusahaan, hal ini sangat tidak baik bagi perusahaan, maka sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam memperhatikan setiap karyawannya. Perusahaan baiknya pun dapat menumbuhkan rasa royal mapun keterlibatan karyawan kepada perusahaan agar kinerja yang dihasilkan karyawan bisa lebih maksimal dan baik. Bagi peneliti selanjutnya dalam menyebarkan kuesioner diharap memilih perusahaan yang dapat menyebarkan kuesioner langsung terhadap karyawan, tidak melalui perantara agar tidak banyak terjadi kesalahan informasi.

Daftar Pustaka

- Abaadi, R., Nuursyamsi, I., & Syamsuddin, A. R. (2020). *Effect of Quality of Work-Life and Employee Engagement Towards Job Satisfaction And Employee Performances At PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk* Global Scientific Journal. 8(8), 2527– 2539.
- Akbary, M. F. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung, 2(2), 1172–1178.
- Alan M Saks, J. A. G. (2014). *Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. In Computational Complexity* (Vol. 2, pp. 1–9). <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Alan M Saks, J. A. G. (2014). *Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. In Computational Complexity* (Vol. 2, pp. 1–9). <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Amirah, A., Junaedi, S., Pasinringi, S. A., Masyarakat, F. K., & Hasanuddin, U. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Dokter Melalui Work Engagement Di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 21(1), 158– 16
- Ardi, Vena, dkk. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis*. 52, 163-172.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of a Control*. W. H. Freeman and Company.
- Cherian. Jacob & Jolly Jacob. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. 8(14): 80-88.

- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3), 1–11.
- Chen, I. (2016). Examining the Linkage between Creative Self-efficacy and Work Engagement : The Moderating Role of Openness to Experience. *Baltic Journal of Management*, 11(4), 516–534.
- Chester, B. I. (1992). *Organisasi dan Manajemen, Struktur, Perilaku, dan Proses*. Gramedia.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self-efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Fitria, AA. Susilo, Heru & Sulistyono, CW, (2018). Pengaruh *Perceived organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Dwi Putra Perkasa Garment). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1), 179-186
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 21. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta Rejeki Dewata, 5(1), 1– 8
- Harini, S. Sudarjati, & N. Kartiwi. (2018). Woekload., *Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. International journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03 (10), 15-22.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, WorkLife Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja Fisik Terhadap Stress kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1), 1-10.
- Lunnenburg. Fred C. (2011). *Self Efficacy in The Workplace: Implications for Motivation and Performance. Journal of Management, Business, and Administration*. 14(1): 1-6.
- Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). *Effects of Leadership, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance : An Empirical Study in Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 1129–1139.
- Obuobisa – Darko., T. (2019). *Leaders Behaviour as a Determinant of Employee Perfomance in Ghana: The Mediating Role of Employee Engagement. Public Organization eview*, 20(3), 597-611. <http://doi.org/10.1007/s11115-019-00460-6>
- Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75–88. <http://ijsoc.goacademica.com>
- Robbins, Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.

-
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh Ed).
- Schaufeli., Wilmar B. & Bakker, Arnold B., 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 25, 293-315
- Suhendra, R. (2013). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT.Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Usu , Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Surjanti, J., Soejoto, A., Seno, D. N., & Waspodo. (2020). Mangrove Forest Ecotourism: Participatory Ecological Learning and Sustainability of Students' Behavior through Self-Efficacy and Self- Concept. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), 1000