

## **PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi Pada Pegawai KPP Madya Dua Semarang)**

Arif Taufik Rizal<sup>1</sup>, Ken Sudarti<sup>2</sup>

[ariftaufik18@gmail.com](mailto:ariftaufik18@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan variabel-variabel yang menjadi perhatian dalam studi yaitu variabel quality of work life, self efficacy, dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada KPP Madya Dua Semarang yang berjumlah 109 pegawai. Sampel dalam penelitian ini diambil semua, atau disebut juga dengan menggunakan metode sensus. Untuk kepentingan pembahasan, data yang diperoleh diolah dan disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip statistik deskriptif. Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis, analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai di KPP Madya Dua Semarang dapat ditingkatkan melalui quality of work life, self efficacy, dan kepuasan kerja. Semua variabel dalam penelitian berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kinerja, Quality Of Work Life, Self Efficacy, Kepuasan Kerja.

### **Abstract**

*This study aims to analyze how to improve employee performance through the management of variables that are of concern in the study, namely quality of work life, self efficacy, and job satisfaction. The population in this study were all employees at the KPP Madya Dua Semarang, totaling 109 employees. The sample in this study was taken all, or also called using the census method. For the purposes of discussion, the data obtained were processed and presented in accordance with the principles of descriptive statistics. While for the purposes of hypothesis testing, data analysis in this study used Partial Least Square (PLS). The results of the analysis show that performance at the KPP Madya Dua Semarang can be improved through quality of work life, self efficacy, and job satisfaction. All variables in the study affect employee performance both directly and through its intervening variable, namely job satisfaction.*

**Keywords:** Performance, Quality Of Work Life, Self Efficacy, Job Satisfaction.

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan atau organisasi harus menyadari bahwa keberhasilan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja, sebuah organisasi tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal, dan bahan baku tetapi yang paling utama adalah faktor tenaga kerja yang dalam hal ini adalah manusia. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam

menjalankan tugasnya seperti *quality of work life (QWL)*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *quality of work life (QWL)* (Arifin, 2022). Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life (QWL)* merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para pegawai, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif, dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasi (Arifin, 2022).

Dalam upaya memberdayakan pegawai dan pengembangan pegawai, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas dan fungsinya melalui *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing*, dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang pegawai jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. *quality of work life (QWL)* merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara *quality of work life (QWL)* dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2019).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *quality of work life (QWL)* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Farmi, dkk (2020) serta Riskawati, dkk (2023) yang menghasilkan *quality of work life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qadri, dkk (2020) yang menghasilkan *quality of work life (QWL)* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* untuk penelitian ini.

Selain faktor *quality of work life (QWL)*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas kerja dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2023). Dengan kata lain, *self efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap pegawai untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Dengan *self efficacy* yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Satria (2022) serta Hasan dan Khaerana (2020) yang menghasilkan *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Ali dan Wardoyo (2021) serta Prasetyono, dkk (2023) yang menghasilkan *self efficacy* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan research gap untuk penelitian ini.

Selain faktor quality of work life (QWL) dan self efficacy, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi/kinerja seorang pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan yang timbul dari pegawai dalam memandang atau melaksanakan pekerjaan (Tella, 2017). Menurut Robbins (2018), kepuasan kerja mengacu pada suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap baik atau positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang pegawai yang tidak pernah puas dengan pekerjaannya mempunyai prasangka buruk terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap pegawai mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Hal tersebut menjadi sangat penting agar diperhatikan dalam pengembangan dan peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi/kinerja pernah dilakukan oleh Farmi, dkk (2020), Riskawati, dkk (2023) serta Ali dan Wardoyo (2021) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pengaruh tersebut positif dan signifikan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Prasetyono, dkk (2023) yang menghasilkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan research gap.

Dengan quality of work life (QWL) yang baik dan self efficacy yang tinggi, serta didukung atau dimediasi oleh kepuasan kerja, maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Kajian penelitian mengenai pengaruh quality of work life (QWL) dan self efficacy, serta didukung atau dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai KPP Madya Dua Semarang. Sorotan masyarakat atas rendahnya kinerja instansi sektor publik serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada fenomena organisasi dari kinerja Pegawai KPP Madya Dua Semarang dari target dan realisasi tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1

Indikator Kinerja	Indeks Capaian 2021	Indeks Capaian 2022	Indeks Capaian 2023	Indeks Capaian Semester I 2024
1a-CP	92,38%	110,88%	101,23%	91,89%
1b-CP	94,66%	96,74%	112,33%	103,78%
2a-CP	91,00%	110,41%	101,64%	91,91%
2b-CP	120,00%	115,51%	95,41%	97,33%

Sumber : KPP Madya Dua Semarang, 2024

Berdasarkan tabel 1. di atas mengenai kinerja Pegawai KPP Madya Dua Semarang yang dilihat dari Indeks Capaian Indikator Kinerja dari Tahun 2021 sampai dengan Semester I Tahun 2024 berfluktuasi atau tidak konsisten. Melihat dari hasil kinerja tersebut, maka menjadi faktor pendorong KPP Madya Dua Semarang untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik dengan beberapa alternatif diantaranya meningkatkan quality of work life (QWL) dan self efficacy serta kepuasan kerja yang lebih tinggi di lingkungan KPP Madya Dua Semarang.

Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang berbeda, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian tentang Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai KPP Madya Dua Semarang).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplorasi dimana penelitian yang dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah-masalah dalam bidang ilmu pendidikan melalui penelitian seperti dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Quality of Work Life dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Sugiyono, 2022).

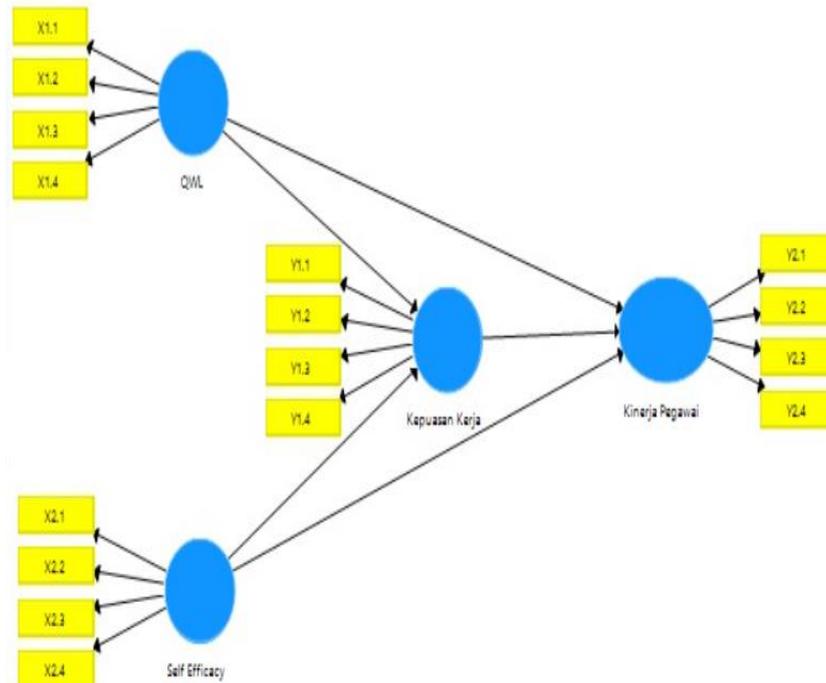
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### A. Outer Model

##### 1. Skema Model PLS (Partial Least Square)

Dalam penelitian ini, untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) dengan aplikasi SmartPLS 3.0. Berikut skema model program PLS:



Gambar 1 outer model

Sumber: Data primer yang diolah, 2024, Lampiran 4

Pada pengujian outer model terdapat empat variabel laten yang diikuti dengan masing-masing variabel konstraknya. quality of work life (X1) empat variabel konstruk, self efficacy (X2) empat variabel konstruk, kepuasan kerja (Y1) empat variabel konstruk, dan kinerja pegawai (Y2) empat variabel konstruk.

##### 2. Menilai Outer Model

###### 1) Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading  $> 0,7$ . Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 2 Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Indikator	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
<i>Quality of Work Life</i> (X1)	.1	0,972	> 0,7	Valid
	.2	0,965	> 0,7	Valid
	.3	0,964	> 0,7	Valid
	.4	0,955	> 0,7	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X2)	.1	0,816	> 0,7	Valid
	.2	0,896	> 0,7	Valid
	.3	0,770	> 0,7	Valid
	.4	0,866	> 0,7	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	.1	0,848	> 0,7	Valid
	.2	0,890	> 0,7	Valid
	.3	0,835	> 0,7	Valid
	.4	0,831	> 0,7	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	.1	0,902	> 0,7	Valid
	.2	0,845	> 0,7	Valid
	.3	0,869	> 0,7	Valid
	.4	0,857	> 0,7	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024, Lampiran 5

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 2 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel memiliki nilai loading factor semua di atas 0,70 sehingga dapat dilakukan proses selanjutnya.

## 2) Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator:

Tabel 3 Cross Loading

Indikator	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Self Efficacy</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0,972	0,115	0,718	0,044
X1.2	0,965	0,164	0,746	0,041
X1.3	0,964	0,215	0,632	0,032
X1.4	0,955	0,135	0,541	0,126
X2.1	0,157	0,816	0,613	0,584
X2.2	0,071	0,896	0,753	0,752
X2.3	0,213	0,770	0,562	0,433
X2.4	0,431	0,866	0,613	0,511
Y1.1	0,272	0,509	0,848	0,659
Y1.2	0,135	0,679	0,890	0,651
Y1.3	0,221	0,321	0,835	0,632
Y1.4	0,432	0,411	0,831	0,534
Y2.1	0,040	0,671	0,538	0,902
Y2.2	0,021	0,761	0,700	0,845
Y2.3	0,489	0,577	0,642	0,869
Y2.4	0,633	0,711	0,418	0,857

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024, Lampiran 6

Berdasarkan sajian data pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik.

Tabel 4 Average Variant Extracted

Variabel	AVE	Kriteria	Kesimpulan
<i>Quality of Work Life</i>	0,929	$> 0,5$	Baik
Self Efficacy	0,703	$> 0,5$	Baik
Kepuasan Kerja	0,724	$> 0,5$	Baik
Kinerja Pegawai	0,754	$> 0,5$	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024, Lampiran 7

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel *Quality of Work Life*, *Self Efficacy*, *Kepuasan Kerja*, dan *Kinerja Pegawai*  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

### 3) Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,7$ . Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 5 Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Composite Reliability	Kriteria	Kesimpulan
<i>Quality of Work Life</i>	0,756	0,975	$> 0,7$	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,845	0,861	$> 0,7$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,798	0,873	$> 0,7$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,709	0,892	$> 0,7$	Reliabel

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian  $> 0,7$ . Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### 4) Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan multikoleniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tabel VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5 agar data dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut adalah nilai VIF hasil analisis SmartPLS:

Tabel 6 Nilai VIF Variabel Konstruk Model 1

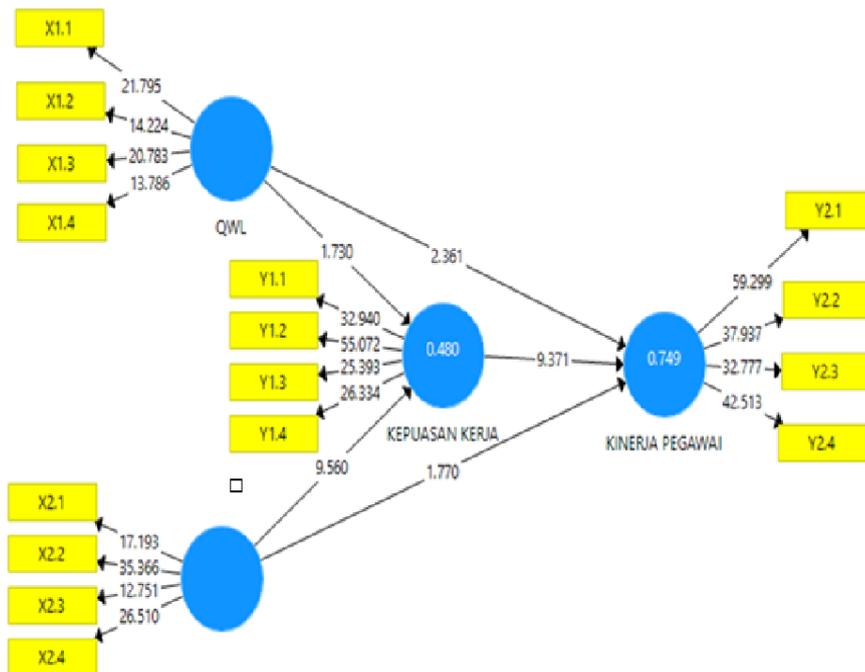
Variabel Konstruk	VIF	Kriteria	Kesimpulan
X1.1	4,057	< 5,0	Valid
X1.2	4,047	< 5,0	Valid
X1.3	1,169	< 5,0	Valid
X1.4	3,238	< 5,0	Valid
X2.1	1,313	< 5,0	Valid
X2.2	1,313	< 5,0	Valid
X2.3	2,661	< 5,0	Valid
X2.4	1,832	< 5,0	Valid
Y1.1	1,403	< 5,0	Valid
Y1.2	1,403	< 5,0	Valid
Y1.3	1,140	< 5,0	Valid
Y1.4	3,735	< 5,0	Valid
Y2.1	1,433	< 5,0	Valid
Y2.2	1,433	< 5,0	Valid
Y2.3	2,958	< 5,0	Valid
Y2.4	3,215	< 5,0	Valid

Sumber: data penelitian diolah 2024, Lampiran 9

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, seluruh nilai VIF variabel konstruk lebih kecil dari 5,0 (<5,0) hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas pada seluruh variabel konstruk. Hasil Pengukuran outer model menunjukkan bahwa variabel seluruhnya telah memenuhi kriteria model fit dan dapat dilanjutkan untuk uji hipotesis bootstrapping.

3. Inner Model

a. Skema Model PLS (Partial Least Square)



Gambar 2 Inner Model

Sumber: Data primer yang diolah, 2024, Lampiran 10

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 7 R Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,480
Kinerja Pegawai	0,749

Sumber: Data primer yang diolah, 2024, Lampiran 11

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa R-Square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,480. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Quality of Work Life dan Self Efficacy sebesar 48%. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,749. Nilai tersebut menjelaskan bahwa hubungan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh quality of work life, self efficacy, dan kepuasan kerja sebesar 74,9%.

### b. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut hasil uji hipotesis melalui inner model:

Tabel 8 T-Statistic dan P Value Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> -> <b>Kepuasan Kerja</b>	1,730	0,034	H <sub>1</sub> diterima
<i>Self Efficacy</i> -> <b>Kepuasan Kerja</b>	9,560	0,000	H <sub>2</sub> diterima
<i>Quality of Work Life</i> -> <b>Kinerja Pegawai</b>	2,361	0,031	H <sub>3</sub> diterima
<i>Self Efficacy</i> -> <b>Kinerja Pegawai</b>	1,770	0,028	H <sub>4</sub> diterima
<b>Kepuasan Kerja</b> -> <b>Kinerja Pegawai</b>	8,779	0,000	H <sub>5</sub> diterima
<b>Kepuasan Kerja</b> Memediasi <i>Quality of Work Life</i> -> <b>Kinerja Pegawai</b>	2,225	0,027	Mediasi
<b>Kepuasan Kerja</b> Memediasi <i>Self Efficacy</i> -> <b>Kinerja Pegawai</b>	7,449	0,000	Mediasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024, Lampiran 12

#### 1. Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama (H1) quality of work life (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Dua Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,034 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis pertama yang diajukan diterima karena variabel quality of work life (QWL) signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua (H2) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Dua Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti

hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima karena variabel self efficacy signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) quality of work life (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,031 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan diterima karena quality of work life signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis keempat (H4) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,028 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima karena variabel self efficacy signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kelima (H5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini berarti hipotesis kelima yang diajukan dapat diterima karena kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,027 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja pegawai.

### 7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian kepuasan kerja memediasi pengaruh self efficacy terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Dua Semarang. Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai signifikansinya yaitu 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti hasil analisis tersebut signifikan. Kesimpulannya dari analisis ini variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh quality of work life (QWL) dan self efficacy terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada pegawai KPP Madya Dua Semarang adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama (H1) quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Dua Semarang, diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistics sebesar 1,730 dan p values sebesar 0,034 yang mengindikasikan hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis deskriptif variabel quality of work life tercermin dalam beberapa indikator yang menunjukkan tingkat quality of work life yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan nilai indeks 4,40 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

yang aman dan nyaman membantu mengurangi stres kerja. Ketika merasa aman dan nyaman, pegawai cenderung lebih produktif sehingga bisa lebih fokus pada tugas dan pekerjaannya yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, responden juga merasa bahwa instansi memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengemukakan pendapat di dalam diskusi atau rapat dengan nilai indeks 4,41 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai pendapatnya. Pegawai yang merasa dihargai pendapatnya akan bekerja lebih baik yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Responden juga merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dengan nilai indeks 4,43 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Pegawai yang merasa bahwa mereka terus berkembang dan belajar akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Penggajian dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan standar hidup pegawai menjadi indikator dengan nilai indeks tertinggi, yaitu 4,55. Ini menunjukkan bahwa gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan keluarga lainnya membuat mereka tidak perlu khawatir terhadap masalah keuangan. Pegawai yang merasa bahwa kerja keras mereka dihargai dengan imbalan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan quality of work life (QWL) di KPP Madya Dua Semarang termasuk baik, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan rata-rata nilai indeks 4,45 di antara 3,68 – 5,00 dengan interpretasi tinggi/baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator quality of work life (QWL) seperti kesempatan mengemukakan pendapat dan mengembangkan kemampuan, penggajian yang sesuai standar hidup, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Farmi, dkk (2020) serta Azmi dan Pitoyo (2023) yang menghasilkan quality of work life (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik quality of work life (QWL) pegawai, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Quality of work life (QWL) merupakan faktor yang sangat berharga untuk mewujudkan kepuasan yang maksimal, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara quality of work life (QWL) dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2019).

2. Hasil uji hipotesis kedua (H2) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Dua Semarang, diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistics sebesar 9,560 dan p values sebesar 0,000 yang mengindikasikan hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis deskriptif variabel self efficacy tercermin dalam beberapa indikator yang menunjukkan tingkat self efficacy yang rata-rata tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan sukses untuk mencapai tujuan dengan nilai indeks 4,13 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa keinginan sukses untuk mencapai tujuan memotivasi pegawai untuk bekerja keras dan cerdas dalam mencapai tujuan mereka. Tujuan yang jelas memberikan arah dan fokus dalam pekerjaan yang bisa meningkatkan rasa kepuasan karena pegawai bisa merasakan perkembangan dan pencapaian yang sedang terjadi. Hasil penelitian juga

menunjukkan bahwa tanggung jawab akan pekerjaan dengan nilai indeks 4,08 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai merasa bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Menyelesaikan tugas dengan baik dan memenuhi tanggung jawab memberikan rasa pencapaian yang memuaskan, yang tentu meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keyakinan akan mencapai tujuan dan tugas yang menantang dengan indeks 3,61 dan 3,51 yang termasuk dalam kategori cukup atau sedang. Ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak menyukai tugas yang menantang dan kurang memiliki keyakinan untuk mencapai tujuan. Ini menjadi tugas seorang pimpinan untuk dapat membantu pegawai untuk memiliki keyakinan untuk mencapai tujuan dan menyukai tugas yang menantang agar pegawai bisa merasakan kepuasan kerja. Ketika ada tugas yang menantang dan seorang pegawai memiliki keyakinan akan mencapai tujuan, mereka cenderung lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugas tersebut. Keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang menantang dan mencapai tujuan memberikan pegawai perasaan kuat dan mampu, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan mereka terhadap tugas dan pekerjaannya.

Secara keseluruhan self efficacy di KPP Madya Dua Semarang termasuk baik, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan rata-rata nilai indeks 3,83 di antara 3,68 – 5,00 dengan interpretasi tinggi/baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator self efficacy seperti tugas yang menantang, tanggung jawab akan pekerjaan, keyakinan dan keinginan sukses untuk mencapai tujuan, memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali dan Wardoyo (2021) serta Prasetyono, dkk (2023) yang menghasilkan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Self efficacy merupakan kepercayaan diri seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2023). Dengan kata lain, self efficacy adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Dengan dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi self efficacy yang dimiliki pegawai, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Hasil uji hipotesis ketiga (H3) *quality of work life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang, diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa *quality of work life (QWL)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-Statistics sebesar 2,361 dan p values sebesar 0,031, mengindikasikan hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis deskriptif variabel *quality of work life (QWL)* tercermin dalam beberapa indikator yang menunjukkan tingkat *quality of work life (QWL)* yang tinggi atau baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan nilai indeks 4,40 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman membantu mengurangi stres kerja. Ketika merasa aman dan nyaman, pegawai cenderung lebih produktif sehingga bisa lebih fokus pada tugas dan pekerjaannya. Ketika pegawai merasa aman dan nyaman, mereka dapat bekerja lebih tenang yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Selain itu, responden juga merasa bahwa instansi memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengemukakan

pendapat di dalam diskusi atau rapat dengan nilai indeks 4,41 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai pendapatnya. Pegawai yang merasa dihargai pendapatnya akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan yang akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik yang akan meningkatkan kinerja mereka. Responden juga merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dengan nilai indeks 4,43 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan merasa lebih terampil dan kompeten dalam pekerjaan mereka. Keterampilan yang lebih baik membuat pegawai lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Penggajian dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan standar hidup pegawai menjadi indikator dengan nilai indeks tertinggi, yaitu 4,55. Ini menunjukkan bahwa gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan keluarga lainnya membuat mereka tidak perlu khawatir terhadap masalah keuangan sehingga mereka akan memberikan kinerja terbaik tanpa teralih oleh masalah keuangan.

Secara keseluruhan quality of work life (QWL) di KPP Madya Dua Semarang termasuk baik, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan rata-rata nilai indeks 4,45 di antara 3,68 – 5,00 dengan interpretasi tinggi/baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator quality of work life (QWL) seperti kesempatan mengemukakan pendapat dan mengembangkan kemampuan, penggajian yang sesuai standar hidup, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Farmi, dkk (2020) serta Riskawati, dkk (2023) yang menghasilkan quality of work life (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penting bagi perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor yang sangat berharga untuk mewujudkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2019).

4. Hasil uji hipotesis keempat (H4) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang, diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai T-Statistics sebesar 1,770 dan p values sebesar 0,028, mengindikasikan hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis deskriptif variabel self efficacy tercermin dalam beberapa indikator yang menunjukkan tingkat self efficacy yang rata-rata tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan sukses untuk mencapai tujuan dengan nilai indeks 4,13 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa keinginan sukses untuk mencapai tujuan memotivasi pegawai untuk bekerja keras dan cerdas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang jelas akan membuat pegawai lebih fokus dan berusaha lebih maksimal dalam bekerja yang bisa meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tanggung jawab akan pekerjaan dengan nilai indeks 4,08 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Ini menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai merasa bertanggung jawab atas suatu tugas atau

pekerjaan, mereka cenderung lebih fokus dan berdedikasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Rasa tanggung jawab membuat pegawai merasa harus memastikan pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keyakinan akan mencapai tujuan dan tugas yang menantang dengan indeks 3,61 dan 3,51 yang termasuk dalam kategori cukup atau sedang. Ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak menyukai tugas yang menantang dan kurang memiliki keyakinan untuk mencapai tujuan. Ini menjadi tugas seorang pimpinan untuk dapat membantu pegawai untuk memiliki keyakinan untuk mencapai tujuan dan menyukai tugas yang menantang dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai dan organisasi. Keyakinan bahwa tujuan dapat tercapai mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras dalam mencapai hasil yang diinginkan. Ketika pegawai yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang menantang, mereka akan lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan tersebut dan bekerja lebih giat. Motivasi yang tinggi langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan self efficacy di KPP Madya Dua Semarang termasuk baik, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan rata-rata nilai indeks 3,83 di antara 3,68 – 5,00 dengan interpretasi tinggi/baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator self efficacy seperti tugas yang menantang, tanggung jawab akan pekerjaan, keyakinan dan keinginan sukses untuk mencapai tujuan, memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Satria (2022) serta Hasan dan Khaerana (2020) yang menghasilkan self efficacy mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self efficacy adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas kerja dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2013). Dengan kata lain, self efficacy adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap pegawai untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Dengan self efficacy yang semakin tinggi akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

5. Hasil uji hipotesis kelima (H5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang, diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-Statistics sebesar 8,779 dan p values sebesar 0,000, mengindikasikan hubungan yang kuat. Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja seperti senang atas pekerjaan yang diberikan, bangga terhadap pekerjaan, merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja, serta senang dan nyaman di tempat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Farmi, dkk (2020), Riskawati, dkk (2023) serta Ali dan Wardoyo (2021) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pengaruh tersebut positif dan signifikan.
6. Hasil penelitian kepuasan kerja memediasi pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung quality of work life (QWL) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja signifikan dengan nilai T-Statistics sebesar 2,225 dan p values sebesar 0,027. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi quality of work life (QWL), akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja

memiliki pengaruh tidak langsung dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Farmi, dkk (2020) yang menghasilkan kepuasan kerja memediasi pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja pegawai.

7. Hasil penelitian kepuasan kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja signifikan dengan nilai T-Statistics sebesar 7,449 dan p values sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Ali dan Wardoyo (2021) yang menghasilkan kepuasan kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *quality of work life* (QWL) dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada pegawai KPP Madya Dua Semarang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality of work life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Dua Semarang.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Dua Semarang.
3. *Quality of work life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai KPP Madya Dua Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali dan Wardoyo, 2021, PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY, TBK SURABAYA BAGIAN MARKETING), Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Arslan, M. and Yildiz B., 2021. The Role of Training in Enhancing Employee Performance: A Study of Turkish Employees. *Journal of Workplace Learning*, 33(5), 347-366.
- As'ad, 2017, Seri Ilmu Sumber Daya manusia, Psikologi Industri. Liberty.
- Avey, J.B., Luthans, F. & Jensen, S.M. 2019. Psychological capital a positive resource for combating employee stress and turn over. *Human Resource Management*. 48(5), 677-693.
- Azmi dan Pitoyo, 2023, ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE (QWL) PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIKARANG LISTRINDO BABELAN-BEKASI), Jurnal Techno-Socio Ekonomika, Volume 16 No. 1 April 2023
- Cherian, Jacob and Jolly Jacob. 2023. Impact of Self-Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 14, 2023, Hlm.80-88.

- Farmi, dkk, 2020, PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KPRK LHOKSEUMAWE DENGAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING, *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)* (ISSN.2503.4367) Vol.5 No.2 Juli-Desember 2020
- Gahan, P. and Abeyssekara, I., 2020. The Impact of Compensation on Employee Performance: A Study in the Sri Lankan Context. *International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 2605-2630.
- Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madiono Sutanto.2023. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya.*Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2023, Hlm.1-11.
- Hasan dan Khaerana, 2020, PENGARUH SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PALOPO, *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 6, No.2 (2020) 145-155
- Imam Ghozali, 2022. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Joo, B. K., and Park, S., 2020. The Effects of Employee Education and Training on Organizational Performance. *International Journal of Training and Development*, 24(4), 307-323.
- Kilapong, Samuel, 2023. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1 No.4 Desember 2023. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kim, S. and Lee, J., 2021. The Impact of Work Environment on Employee Performance: Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 124, 106-113.
- Lunenburg, Fred C. 2021. Self Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*.Vol. 14, No. 1, 2021, Hlm.1-6.
- Luthans, Fred. 2018. *Organizational behavior*. Seventh Edition, International Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2019, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L and Jackson, H. John, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D.C., 2022. *The Achieving Society*. Free Press.
- Moeheriono, 2022, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, Hajari H., 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta.
- Noe, R.A., 2017. *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Noor Arifin, 2022, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2022.
- Prasetyono, dkk, 2023, Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal), *Journal Information System & Business Management – PRODI BISDIG UPS TEGAL* Volume 1 Nomor 1 Maret 2023
- Prawirosentono, 2019, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonesia: Yogyakarta.
- Pruijt, Hans, 2019, Performance and Quality of Work Life, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400.
- Qadri, dkk, 2020, PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK DANAMON SYARIAH MAKASSAR, *Banco*, Volume 2, Mei 2020
- Riskawati, dkk, 2023, PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 7

No. 1, 2023

- Rivai dan Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., 2018, Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications, New York, Prentice Hall
- Satria, 2022, PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAMBI, Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 03, Bulan Tahun 2022
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2021. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2019, Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian P. Sondang, 2023, Teori Pengembangan Organisasi, Jakarta, Bumi Aksara, Sinar Grafika Offset
- Sugiyono, 2022, Metode Penelitian Manajemen. Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Supramono dan Sugiarto, 2023, Statistika. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke Tiga. Jakarta.
- Tella, Adeyinka, 2017, Work Motivation, Job Satisfation and Organisational Commmittment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, Library Philosophy and Practice 2017.
- T. Hani Handoko, 2018, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Wibowo. 2020. Manajemen Perubahan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2023, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta, Salemba Empat.
- Yusuf, 2020, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.