
**PERAN KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI DALAM
MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA
KARYAWAN****(Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Ariyanti)**

Darul Wiyono

Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti
darulturnitin96@gmail.com**ABSTRACT**

This research aims to find out how big the role of job satisfaction and organizational support in mediating the relationship between self-efficacy and employee performance at the Ariyanti Education Foundation. This research is a descriptive and verification research, the research method used is explanatory survey, and data analysis using a structural equation model Structural Equation Model, SEM) through the Partial Least Square (PLS) method processed with the application of SmartPLS 3.3.7 statistics. The number of respondents was 63 obtained through the distribution of questionnaires with the stratified proportional random sampling method. The results of the research explain that job satisfaction and organizational support can mediate well between self-efficacy and employee performance at the Ariyanti Education Foundation by 62,70%. This study has limitations in terms of the conceptual framework used, namely only connecting variables that are estimated to have a relationship with the dependent variable so that there are still possibilities for other variables that have not been included in the conceptual framework.

Keywords: *Self-Efficacy, Job Satisfaction, Organizational Support, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mencari seberapa besar peran kepuasan kerja dan dukungan organisasi dalam memediasi hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Ariyanti. Jenis penelitian ini *deskriptif* dan *verifikatif*, metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*, serta data dianalisa menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model, SEM*) melalui metode alternatif *Partial Least Square (PLS)* diolah dengan aplikasi statistik Smart PLS 3.3.7. Jumlah responden sebesar 63 didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan metode *stratified proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan organisasi dapat memediasi dengan baik antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Ariyanti sebesar 62,70%. Keterbatasan penelitian ini adalah kerangka konsep yang digunakan, yaitu hanya menghubungkan variabel-variabel yang diperkirakan memiliki hubungan dengan variabel dependen sehingga masih terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang belum masuk kerangka konsep.

Kata Kunci: *Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dampak dari era globalisasi adalah banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru yang tidak bisa dihindari dalam dunia bisnis, secara otomatis peningkatan jumlah perusahaan tersebut akan mengakibatkan tingkat persaingan. Agar perusahaan bisa bersaing secara kompetitif diperlukan peningkatan daya saing perusahaan agar dapat bertahan hidup. Faktor

manusia berperan sangat penting dalam pergerakan suatu perusahaan, sebab manusialah yang menjadi perancang strategi berjalannya perusahaan (Terry dan Rue, 2015). Efikasi diri ialah sebuah keyakinan bahwa seseorang mampu menggunakan perilaku untuk menghasilkan kesuksesan (Parlar, 2017), Dikemukakan Saks dan Gruman, (2011) bahwa karyawan baru yang memiliki efikasi diri lebih besar merasa pada zona aman dan mampu menempatkan dirinya secara tetap pada tugas baru yang akan diembannya.

Yayasan Pendidikan Ariyanti didirikan pada tanggal 4 Desember 1968 oleh Ibu Arymbi berkedudukan di Jl. Pasirkaliki No. 127-129-131 Bandung. Pada awal pendiriannya Yayasan Pendidikan Ariyanti menaungi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (LPP) Ariyanti. Pada tanggal 12 Mei 1997 terbentuk Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Dalam eksistensinya Yayasan Pendidikan Ariyanti mengalami tingkat persaingan di dunia pendidikan karena jumlah lembaga pendidikan yang tumbuh pesat di masyarakat. Dengan tingkat persaingan yang cukup tinggi, maka diperlukan berbagai pengembangan serta peningkatan kualitas terutama SDM. Hal tersebut dilakukan guna memenuhi keinginan serta kebutuhan konsumen yang selalu menginginkan pelayanan yang terbaik. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui peningkatan produktivitas dan kemampuan karyawan melalui prestasi kerja/kinerja karyawan. Dari hasil survey awal ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan SDM yang dimiliki oleh Yayasan Pendidikan Ariyanti dalam hal efikasi diri. SDM Yayasan Pendidikan Ariyanti masih menunjukkan ada sejumlah karyawan yang kurang percaya diri akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan permasalahan, penyelesaian suatu permasalahan juga belum dapat memunculkan jalan keluar, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan belum terlalu besar.

Brown dan Huning (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan karyawan saat berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, hal tersebut memang tergolong penting sebab menjadi bagian yang berkaitan pada stress, turnover dan kehadiran. Anas (2013) memaparkan terkait kepuasan kerja bisa membangun karyawan dalam menumbuhkan rasa senang atas pekerjaan yang mereka selesaikan, selain karyawan merasa puas, semangat kerja yang dijalankan akan naik dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan (Anugrah, 2013). Untuk menghasilkan kinerja yang baik, organisasi perlu memperhatikan kepuasan karyawan. Berdasarkan penelitian Listianto dan Setiaji (2011) bahwa kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerjanya. Tingginya rasa kepuasan kerja pada suatu perusahaan tentu tidak akan terjadi pada semua karyawan. Hasil penelitian Marlia (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak besar pada tingginya kinerja karyawan.

Sinokki (2011) memaparkan bahwa dukungan organisasi akan tumbuh melalui dukungan-dukungan yang datang dari berbagai lini. Ada 5 jenis dukungan emosional antara lain: perasaan peduli, empati, kasih sayang, dan kepercayaan. Rhoades dan Eisenberger (2002) memaparkan bahwa opini karyawan dalam memberikan dukungan pada perusahaan tempat mereka bekerja mempengaruhi kinerjanya. Studi Arshadi et al (2013), Susmiati et al (2015) dan Mursidta (2017) memaparkan ada pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan pada usaha kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan survei yang dilakukan oleh Chiang et al (2012), yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. *Research gap* penelitian ini adalah ingin mengukur sejauh mana peran efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan dukungan organisasi. Penelitian-

penelitian terdahulu hanya mengukur secara langsung tidak melalui variabel moderating.

LANDASAN TEORI

1. Efikasi Diri

Lunenburg dalam Sebayang (2017), efikasi diri adalah kemampuan untuk memecahkan masalah dalam berbagai situasi, bertindak untuk menyelesaikan tugas dan masalah tertentu, menghadapi hambatan, dan mencapai tujuan yang diharapkan, yang dinyatakan sebagai keyakinan individu. Bandura menyatakan dalam Parler (2017) bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan untuk mengelola tanggung jawab. *Self-efficacy* adalah tujuan seseorang yang ingin memaksimalkan kemampuannya. Seperti yang disebutkan Lunenburg dalam Sebayang, (2017) terdapat 4 indikator efikasi diri: 1) pengalaman sukses (*past performance*) adalah sumber dampak terbesar pada efikasi diri individu; 2) pengalaman individu lain (*vicarious experience*), individu tidak bergantung pada pengalaman sukses dan kegagalannya sendiri sebagai sumber efikasi diri; 3) persuasi verbal (*verbal persuasion*); 4) keadaan fisiologis (*emotional cues*) penilaian individu terhadap kemampuan melakukan tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dukungan yang akan didapatkan karyawan baik dalam situasi kerja dan keadaan dirinya (Novita, 2016). Seperti yang dikatakan Nadiri dan Tanova (2010), kepuasan kerja karyawan penting dimengerti pihak manajer perusahaan dalam memberikan karyawan suatu pekerjaan yang dapat berguna bagi kehidupannya. Menurut Robbins dari Wulantika (2017), ada beberapa faktor kepuasan kerja antara lain 1) pekerjaan yang memicu tantangan 2) Penghargaan yang diberikan atas kerja keras karyawan 3) situasi pekerjaan, dan 4) rekan bekerja. Eka et al (2017) bahwa indikator kepuasan kerja adalah: 1) kepuasan akan gaji, karyawan mengharapkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang adil, jelas, dan sesuai dengan harapannya; 2) kepuasan terhadap promosi, dapat dikembangkan melalui sistem promosi terbuka sehingga karyawan akan memperoleh kesempatan yang sama untuk dipromosikan; 3) kepuasan sesama team bekerja, karyawan memperoleh tidak sebatas financial saja dan kesadaran konkrit, sebagian besar merupakan pekerjaan terkait relasi sosial; 4) kepuasan terhadap pemilik perusahaan, pemilik perusahaan adalah orang yang merancang dan memerintah dalam melaksanakan pekerjaan; 5) merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri, karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya dan sekaligus dapat memberikan umpan balik terhadap tugas yang diberikan, tantangan pekerjaan akan menciptakan perasaan frustrasi dan kegagalan.

3. Dukungan Organisasi

Eisenberger et al (2002) mengungkapkan bahwa support dalam berorganisasi ialah rasa yakin secara global pada karyawan terkait sejauh mana organisasi memperhatikan dengan kesejahteraannya dan dapat menghargai kontribusinya. Definisi lain dari *perceived organization support* (POS) adalah pandangan dalam organisasi mengenai karyawan yang bekerja, sehingganya karyawan mendapatkan rasa perhatian, kepercayaan, dan dukungan organisasi yang pada akhirnya mereka dengan semangat akan bekerja dengan memperlihatkan

kinerja maksimal (Lin, 2014). Kambu et al (2011) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan rasa yakin karyawan pada perusahaan yang dinilai dari komitmen perusahaan seperti halnya memberikan reward dan perhatian dari kerja keras seorang karyawan. Ada enam indikator yang menjadi alat ukur dukungan dalam perusahaan yaitu: 1) perusahaan menghargai sumbangsih karyawannya; 2) perusahaan akan mendengarkan argumentasi karyawannya; 3) perusahaan siap menilai value karyawannya; 4) perusahaan sangat mempedulikan kebaikan yang dilakukan karyawan di tempat kerja; 5) perusahaan senang pada karyawannya; dan 6) Perusahaan berkepentingan dengan kesejahteraan karyawannya (Paille et al, 2010).

4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2002) kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam suatu tanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna dan berusaha mencapai target perusahaan, pentingnya karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sudah menjadi keharusan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam pencapaian target baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang menyesuaikan dengan wewenang dan kemampuan karyawan (Moeherton, 2014). Kinerja adalah prestasi yang dihasilkan karyawan atas apa yang dituju perusahaan dengan standar kerja yang telah dijalankan (Dessler, 2016). Dikemukakan Wulantika (2017), kinerja pegawai merupakan alat ukur atas apa yang sudah dilakukan karyawan dalam mengemban tugasnya serta kemampuan mempertahankan kehidupannya. Bangun (2012) mengungkapkan bahwa kinerja dapat diukur dengan lima cara, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan, banyaknya tingkat pekerjaan yang wajib diselesaikan; 2) kualitas kerja, seluruh karyawan perusahaan wajib masuk dalam kategori persyaratan yang sudah ditetapkan supaya dapat berproduksi baik dalam pekerjaan; 3) tepat waktu, karyawan wajib tepat waktu dalam bekerja; 4) kehadiran, karyawan hadir dalam setiap jam kerja yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi; 5) Kerja sama, penilaian kinerja karyawan dilihat atas kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab secara kelompok atau team.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan dengan rasa efikasi diri yang tinggi dapat mengalami berbagai ekspresi dalam setiap pekerjaan. Sujarwo (2014) menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan optimisme, suasana hati yang baik, dan kemampuan memperoleh informasi dengan mudah, kegagalan tidak menjadi kerugian tetapi menjadikan diri sendiri mempunyai nilai lebih. Hasil Survey Salangka (2015) di PT. PLN (Persero) Suluttenggo, *self-efficacy* atau efikasi diri pegawai cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Temuan di atas diperkuat oleh Naheed & Iqbal (2016), yang menunjukkan hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja.

Pengaruh Efikasi Diri dengan Dukungan Organisasi

Sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu 1) keadilan, 2) dukungan atasan, 3) penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Hasil studi empiris yang dilakukan

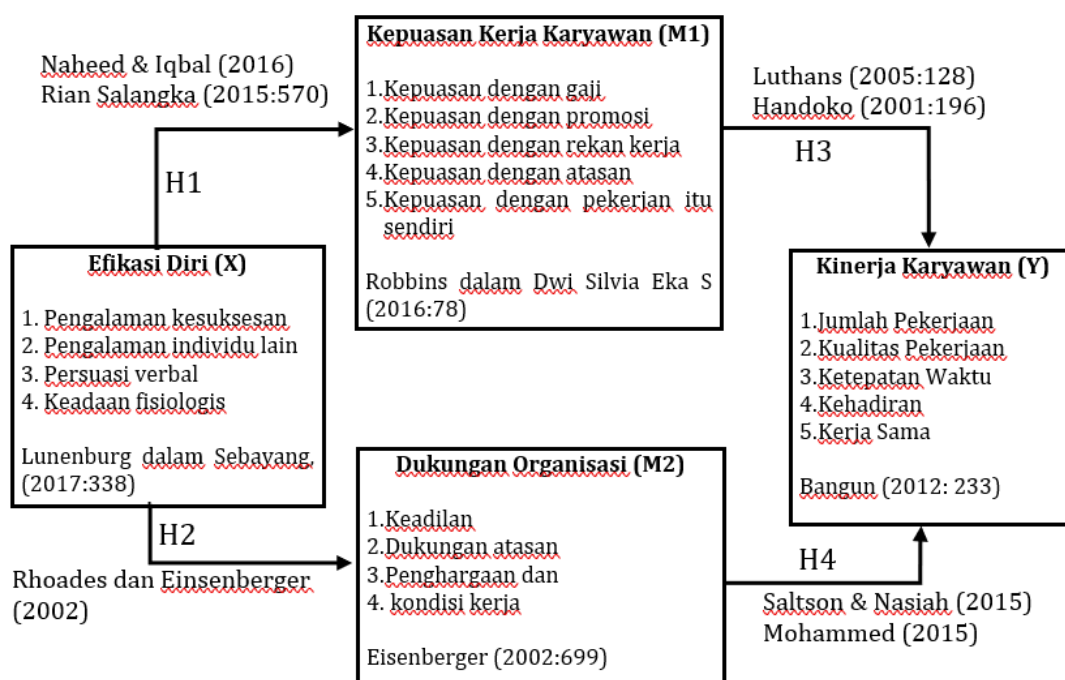
oleh Eisenberger et al (2002) karyawan memiliki kecenderungan untuk menunjukkan keyakinan yang komprehensif bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Rhoades dan Einsenberger (2002) mengemukakan bahwa secara psikologis, dukungan organisasional memoderasi dan memperkuat keyakinan individu (efikasi diri) bahwa dukungan yang maksimal dari organisasi dapat meningkatkan kinerja yang dicapai oleh pegawai tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Dalam hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, Luthans (2005) berpendapat bahwa jika derajatnya tinggi akan menjadikan organisasi lebih efektif, dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Jika rendah, masalah kinerja karyawan akan terjadi dan organisasi menjadi tidak efektif. Menurut Handoko (2001), karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki tingkat kehadiran yang baik, fokus pada satu tempat kerja, serta memperbaiki kualitas bekerja pada perusahaannya. Pendapat di atas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang menyatakan kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Saltson & Nasiah (2015) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset lainnya menunjukkan adanya dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Darolia (2010) menyatakan dukungan organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut studi Mohammed (2015), temuannya menunjukkan kesadaran akan dukungan organisasi dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kerangka tersebut merupakan model konseptual teori yang terkait isu-isu yang telah dikenali (Sekaran dan Bougie, 2013). Berdasarkan penjelasan di atas untuk membantu memahami kerangka penelitian ini, terlihat seperti gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan konsep pemikiran tentang efikasi diri, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan kinerja karyawan, hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Efikasi diri berpengaruh terhadap dukungan organisasi
3. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Unit analisis dan pengamatan dalam penelitian ini adalah Yayasan Pendidikan Ariyanti. Yayasan Pendidikan Ariyanti terdiri 3 unit pendidikan, yaitu: 1) Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti; 2) Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Ariyanti; dan 3) Ariyanti Skill Training Center. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan mencari data-data penelitian dengan terjun secara langsung di lapangan. Umar (2011). Sedangkan metode verifikatif bertujuan untuk menguji atas data penelitian yang diperoleh Arikunto (2010).

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif bertujuan menemukan hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk memperjelas hipotesis yang diteliti. Sugiyono berpendapat (2010), penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan mengolah data-data berupa angka, data didapatkan dari data primer dan skunder. Data yang diperoleh dianalisa memakai *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode alternatif menggunakan software Smart PLS 3.7.7, *Partial Least Squares Regression* (PLS). Sampel diambil dengan memakai metode *stratified proportional random sampling*. Besar sampel 63 diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% berdasarkan perhitungan menggunakan persamaan Slovin untuk populasi 75. Oleh karena itu, ukuran sampel yang ditentukan adalah 84% (persentase sampel populasi).

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji integritas jawaban responden. PLS menguji kesesuaian model eksternal dengan menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan menggunakan uji kesesuaian model pengukuran untuk melakukan kedua pengujian tersebut. Validitas konvergen adalah nilai dari nilai faktor *loading* pada laten dengan indikator-indikatornya. Validitas konvergen dinilai dalam tiga tahap: 1) indikator validitas dianggap cukup ketika nilai *loading factor* 0,5-0,6 dan tinggi ketika nilai *loading factor* 0,7 (Ghozali, 2015); 2) reliabilitas konstruk: dilihat dari nilai keluaran *Composite Reliability* (CR). Kriteria reliabilitas adalah nilai CR lebih besar dari 0,7 (Yamin dan Kurniawan, 2011, Uce, 2013). 3) Nilai *Average Variance Extracted* (AVE): Nilai AVE yang diharapkan lebih besar dari 0,5 (Yamin dan Kurniawan, 2011 dalam Uce, 2013).

Pengukuran model struktural PLS SEM diukur dengan melihat hasil variabel laten endogen R^2 , estimasi koefisien jalur, nilai f^2 , nilai Q^2 dan q^2 , dan nilai beta, dengan kriteria seperti pada tabel berikut:

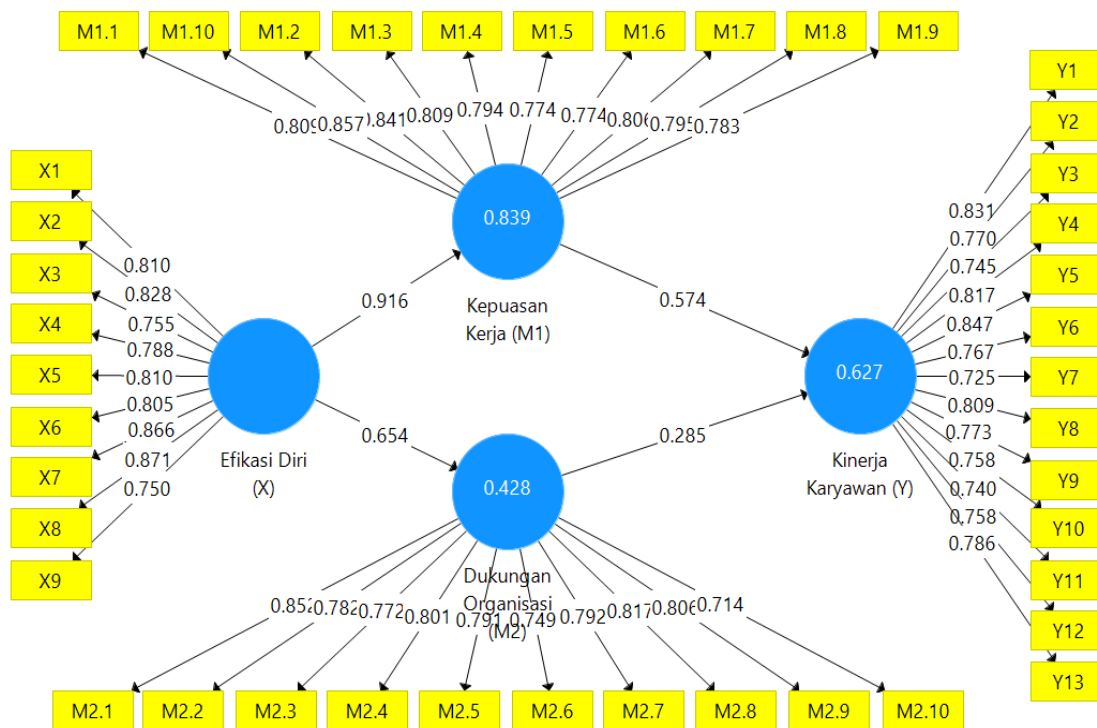
Tabel 1
Model Struktural (inner model)

Kriteria	Keterangan
R^2 variabel laten endogenous	<p>Nilai R^2 sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial</p> <p>Nilai R^2 sebesar 0,33 dikategorikan sebagai moderate</p> <p>Nilai R^2 sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah</p> <p>Nilai R^2 sebesar $> 0,7$ dikategorikan sebagai kuat</p>
Estimasi untuk koefesien jalur	Nilai-nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus dievaluasi dalam perspektif kekuatan dan signifikansi hubungan
Ukuran pengaruh f^2	<p>Nilai f^2 sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural</p> <p>Nilai f^2 sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural</p> <p>Nilai f^2 sebesar 0,35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran structural</p>
Relevansi prediksi (Q^2 dan q^2)	<p>Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model mempunyai relevansi prediktif.</p> <p>Sedang nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif</p> <p>Nilai q^2 digunakan untuk melihat pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten (variabel laten endogenous)</p>
Nilai Beta untuk koefesien jalur pada PLS-SEM	Koefesien jalur individual pada model struktural diinterpretasikan sebagai koefesien beta baku dari regresi OLS (<i>ordinary least square</i>).

Sumber: Noviyanti dan Nurhasanah (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama pengujian yang dilakukan PLS-SM adalah mengukur tingkat validitas dan reliabilitas data melalui proses algoritma PLS-SEM yang didasarkan pada metode *Ordinary Least Square* (OLS). Algoritma PLS-SEM dikerjakan menggunakan model regresi parsial yang dilakukan secara iterasi dalam dua tahap. Tahap pertama adalah penaksiran skor konstruk. Tahap kedua adalah penaksiran nilai *outer loadings*, *path coefficients* dan nilai R^2 dari variabel laten endogen. Nilai *outer loadings*, diestimasi melalui regresi sederhana pada setiap indikator terhadap masing-masing konstruksinya. Sedangkan *path coefficients* dan nilai R^2 diestimasi melalui analisis regresi antar variabel endogen. Algoritma PLS-SEM dihentikan ketika konvergensi sudah tercapai atau nilai maksimal angka iterasi tercapai (Marliana, 2020). Hasil pengukuran antar konstruk dapat dilihat seperti gambar berikut:



Gambar 2
Model Pengukuran Output Program Smart PLS 3.0, 2021

1. Discriminant Validity

Untuk mengukur *discriminant validity* dengan menggunakan *Convergent Validity*. Konstruk Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan semua memenuhi *convergent validity* dikarenakan semua nilai loading $\geq 0,7$, seperti terlihat di tabel berikut :

Tabel 2
Nilai Loading Konstruk Efikasi Diri

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	X1	0,810	Convergent validity terpenuhi
2	X2	0,828	Convergent validity terpenuhi
3	X3	0,755	Convergent validity terpenuhi
4	X4	0,788	Convergent validity terpenuhi
5	X5	0,810	Convergent validity terpenuhi
6	X6	0,805	Convergent validity terpenuhi
7	X7	0,866	Convergent validity terpenuhi
8	X8	0,871	Convergent validity terpenuhi
9	X9	0,750	Convergent validity terpenuhi

Sumber: Ouput hasil Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Tabel 3
Nilai Loading Konstruk Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	M1.1	0,809	Convergent validity terpenuhi
2	M1.2	0,841	Convergent validity terpenuhi
3	M1.3	0,809	Convergent validity terpenuhi
4	M1.4	0,794	Convergent validity terpenuhi
5	M1.5	0,774	Convergent validity terpenuhi
6	M1.6	0,774	Convergent validity terpenuhi
7	M1.7	0,806	Convergent validity terpenuhi
8	M1.8	0,795	Convergent validity terpenuhi
9	M1.9	0,783	Convergent validity terpenuhi
10	M1.10	0,857	Convergent validity terpenuhi

Sumber: Ouput hasil Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Tabel 4
Nilai Loading Konstruk Dukungan Organisasi

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	M2.1	0,852	Convergent validity terpenuhi
2	M2.2	0,782	Convergent validity terpenuhi
3	M2.3	0,772	Convergent validity terpenuhi
4	M2.4	0,801	Convergent validity terpenuhi
5	M2.5	0,791	Convergent validity terpenuhi
6	M2.6	0,749	Convergent validity terpenuhi
7	M2.7	0,792	Convergent validity terpenuhi
8	M2.8	0,817	Convergent validity terpenuhi
9	M2.9	0,806	Convergent validity terpenuhi
10	M2.10	0,714	Convergent validity terpenuhi

Sumber: Output Program SmartPLS 3.7.7, 202

Tabel 5
Nilai Loading Konstruk Kinerja Karyawan

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	Y1	0,831	Convergent validity terpenuhi
2	Y2	0,770	Convergent validity terpenuhi
3	Y3	0,745	Convergent validity terpenuhi
4	Y4	0,817	Convergent validity terpenuhi
5	Y5	0,847	Convergent validity terpenuhi
6	Y6	0,767	Convergent validity terpenuhi
7	Y7	0,725	Convergent validity terpenuhi
8	Y8	0,809	Convergent validity terpenuhi
9	Y9	0,773	Convergent validity terpenuhi
10	Y10	0,758	Convergent validity terpenuhi

Sumber: Output Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) bisa diukur dengan metode lainnya yakni dengan melihat nilai akar kuadrat (AVE) dari varians mean yang diekstraksi. Nilai yang disarankan adalah 0,5 atau lebih. Di bawah ini adalah nilai AVE seperti terlihat pada tabel 6.

Tabel 6
Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,657
Kepuasan Kerja	0,647
Dukungan Organisasi	0,622
Kinerja Karyawan	0,608

Sumber: Output Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Tabel di atas memberikan nilai AVE di atas 0,5 dalam keseluruhan konstruk. Dengan demikian keseluruhan konstruk mempunyai validitas yang besar.

2. Composite Reliability

Apabila skor *composite reliability*nya $\geq 0,60$ maka konstruk dapat dimaknai reliable. (Ghozali, 2015). Di bawah ini hasil dari outer model loading yang memaparkan *composite reliability*.

Tabel 7
Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability
Efikasi Diri	0,945
Kepuasan Kerja	0,948
Dukungan Organisasi	0,943
Kinerja Karyawan	0,953

Sumber: Output Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Dari data di atas menjawab pembuktian pada setiap konstruk mempunyai reliabilitas yang besar, tentunya dapat kita lihat pada skor *composite reliability* pada semua konstruk di atas 0,60. Data uji reliabilitas mampu diperkuat melalui Cronbach's Alpha dari output SmartPLS dalam tabel di bawah ini:

Tabel 8
Cronbach's Alpha

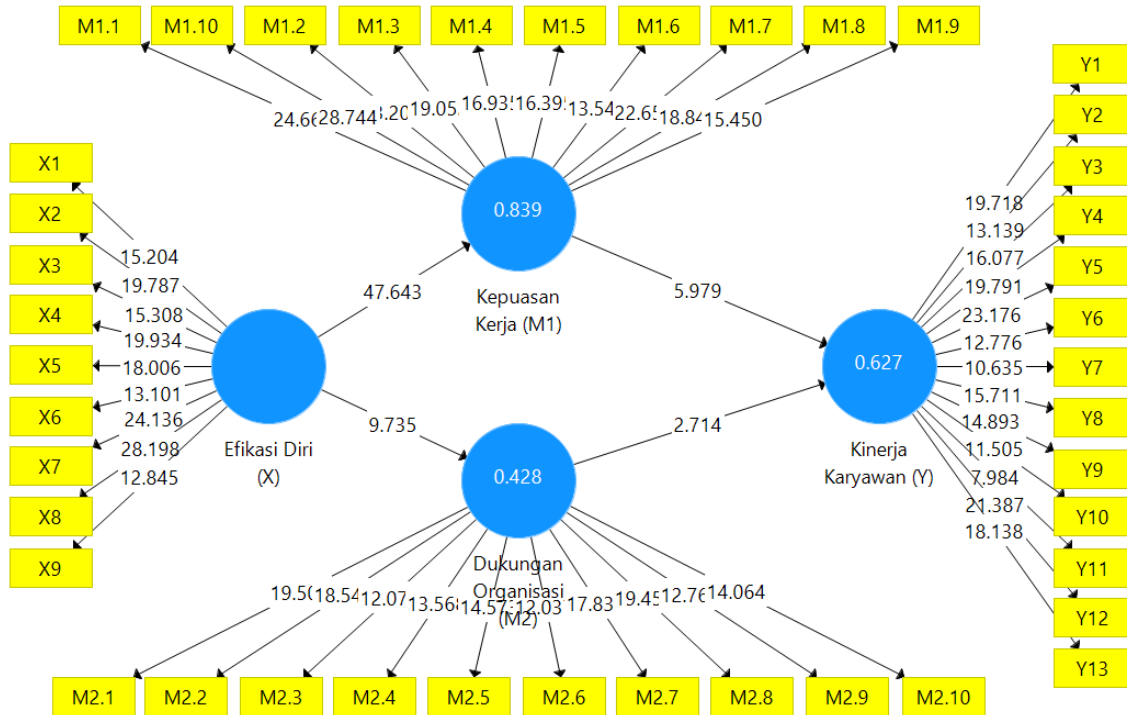
Konstruk	Cronbach's Alpha
Efikasi Diri	0,934
Kepuasan Kerja	0,939
Dukungan Organisasi	0,932
Kinerja Karyawan	0,946

Sumber: Output Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6, tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ada pada seluruh konstruk di atas 0,6.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini pada model pengukuran diperoleh keseluruhan indikator signifikan untuk dipergunakan dalam membangun model. Uji hipotesis model struktural dilakukan dengan menguji p-value. Ketika p-value < 0,05, hubungan antar variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis model pengukuran dapat dijelaskan pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 3

Diagram Jalur Hubungan Struktural Antar Variabel Laten

Sumber: Hasil Proses Bootstrapping SmartPLS 3.7.7

Tabel 9

Path Coeffisien (Original Sample, Mean, STDEV dan T Statistics)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri (X) -> Kepuasan Kerja (M1)	0,916	0,918	0,019	47,643	0,000
Efikasi Diri (X) -> Dukungan Organisasi (M2)	0,654	0,663	0,067	9,735	0,000
Kepuasan Kerja (M1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,574	0,578	0,096	5,979	0,000
Dukungan Organisasi (M2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,285	0,290	0,105	2,714	0,003

Sumber: Output Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 9, skor t-hitung koefisien jalur variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja ialah 0,916. Skor t hitung yang dihasilkan sebesar $47,643 \geq$ dari t tabel 1,67022, sehingga keputusan untuk menguji hipotesis menolak H_0 . Oleh karena itu, kesimpulannya bahwa efikasi diri berdampak positif dan signifikan kepuasan kerja. Temuan ini senada dari riset Salangka (2015) di PT. PLN (Persero) Suluttenggo, *self-efficacy* atau efikasi diri pegawai cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Temuan di atas disempurnakan atas dasar riset dari Naheed & Iqbal (2016) memaparkan hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Dukungan Organisasi

Tabel 9, nilai t-hitung koefisien jalur variabel efikasi diri pada kepuasan kerja ialah 0,654. Skor t hitung yang dihasilkan sebesar $9,735 \geq$ t tabel 1,67022, hasil uji hipotesis menolak H_0 . Oleh karena itu, kesimpulannya efikasi diri berdampak positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi. Riset ini senada dengan Rhoades dan Einsenberger (2002), secara psikologis bahwa dukungan organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan dukungan maksimal dari organisasi yang mengisyaratkan relaksasi dan penguatan keyakinan individu (*self-efficacy*).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9 memaparkan hasil yang diperoleh skor t-hitung untuk koefisien jalur variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan senilai 0,574. Skor t hitung yang dihasilkan senilai $2,979 \geq$ dari t tabel 1,67022, hasil uji hipotesis menolak H_0 . Oleh karena itu, kesimpulannya kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset ini sesuai dengan klaim Handoko (2001) kinerja karyawan akan mencapai target optimal saat karyawan memperoleh kepuasan bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9 memaparkan hasil yang diperoleh skor t-hitung untuk koefisien jalur variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan senilai 0,285. Skor t hitung yang dihasilkan adalah $2,714 \geq$ dari t tabel 1,67022, hasil uji hipotesis menolak H_0 . Oleh karena itu, kesimpulannya kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya memaparkan dukungan organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Darolia (2010) menemukan bahwa dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsisten pada riset Mohammed (2015), kesadaran akan dukungan organisasi mempunyai pengaruh pada peningkatan kinerja.

Peran Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dalam Memediasi Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan

Tabel 10
R Square (Original Sample, Mean, STDEV dan T Statistics)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (M1)	0,839	0,436	0,085	5.016	0,000
Dukungan Organisasi (M2)	0,428	0,844	0,033	25.212	0,000
Kinerja Karyawan (Y)	0,627	0,652	0,064	9.863	0,000

Sumber: Output Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Tabel 11
R Square Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	R Square	R Square Adjusted
Dukungan Organisasi	0,428	0,419
Kepuasan Kerja	0,839	0,836
Kinerja Karyawan	0,627	0,614

Sumber: Output Program SmartPLS 3.7.7, 2021

Tabel 10 dan tabel 11 dapat dilihat koefisien determinasi dan nilai R Square dari variabel kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara bersama memediasi hubungan efikasi diri pada kinerja karyawan sebesar 0,627. Nilai ini memaparkan tingginya dampak kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara bersama memediasi hubungan efikasi diri terhadap kinerja karyawan yaitu 62,70% artinya 62,70% terkait perubahan kinerja karyawan mampu dijabarkan oleh kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara bersamaan. Perbandingan skor F hitung dengan F tabel bisa diketahui F hitung senilai $9,863 \geq F$ tabel sebesar 3,15. Kesimpulannya kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara bersamaan berdampak positif dan signifikan dalam memediasi antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian dan pembahasan didapatkan kepuasan kerja dan dukungan organisasi dapat memediasi hubungan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti. Dengan demikian dapat dikatakan dengan peningkatan efikasi diri yang diikuti dengan kepuasan kerja dan dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Ariyanti. Peneliti berharap dalam penelitian-penelitian selanjutnya lebih mengembangkan peran variabel mediasi lainnya untuk peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Ariyanti khususnya dan di institusi-institusi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Khaidir. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*. 2(1)
- Anugrah, Y.H., Prihatini, A. E., dan Nurseto, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Kantor Cabang Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2(4). 1-8.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arshadi, N. & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 84. 793-743.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). The Impact of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 31(1). 180-190.
- Darolia, C. R., Kumari, Parveen., & Darolia, Shashi. (2010). Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 36(1). 69-78.
- Dessler, Gary. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Pearson Education.
- Brown & Huning (2010). Intrinsic Motivation and Job Satisfaction: The Intervening Role of Goal Orientation. *Proceedings of The Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 15(1).
- Eka, D.S., Sunuharyo, B.S. dan Utami, H.N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 40(1). 76-85.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. (2002). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*. 87. 565-573.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares. Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Untuk Penelitian Empiris*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human resource management review*. 21. 123-136.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kambu, A., Surachman, E.A.T, & Setiawan, M. (2011). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua.
- Lin, Tsung-Liang. (2014). The Relationships among Perceived Organization Support, Psychological Capital and Employees' Job Burnout in International Tourist Hotels. *Life Science Journal*. 10(3). 2104-2112.
- Listianto, Toni. & Setiaji, Bambang. (2011). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah*. 1(2). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1635/1628>.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Marlia, Novita. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung: Bandar Lampung.
- Marliana, R.R. (2020). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan

- Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika Statistika & Komputasi*. 16(2). 174-186.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mursidta, Silviana. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(1).
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An Investigation of The Role of Justice in Turnover Intentions, Job satisfaction, & Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*. 29. 33-41.
- Naheed, K., & Iqbal, S. (2016). Relationship of Motivation and Self-Efficacy with Job Satisfaction of Teachers: a Case Study of DG-Khan Education Sector, *Journal of Culture, Society and Development*. 15. 27-30.
- Novita, Sunuharjo, B.S., Ruhana, I., (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 34(1). 38-46.
- Noviyanti, R., & Nurhasanah. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Nelayan di Teluk Banten: Menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM). *Marine Fisheries*. 10(1). 33-44.
- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level. *International Journal of Organizational Analysis*. 18(1). 41-58. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/19348831011033203>.
- Rivai. (2002). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4). 698-714.
- Salangka, Rian. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- Saltson, Eugene & Sahron Nasiah. (2015). The Mediating and moderating effects of motivation in the relationship between perceived organizational support and employee job performance. *Journal of economics, Commerce and Management*. 3.
- Sebayang, Stevani & Sembiring, Jafar. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 4.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business. In A Skill-Building Approach. Seventh Ed, 237–266. Chichester: Wiley.
- Sinokki. (2011). Social Factor at Work and the Health of Employee. Juvenes Prints, Tampere.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo, S. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kecemasan Belajar Matematika Pada Siswa IPS Kelas XI Karya Ibu Palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche*. 8(1). 61-71.
- Susmiati, Ketut Sudarma. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4(1). 79-87.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. (2015). Dasar-dasar Manajemen. Cetakan ke 16. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uce, Indahyanti. (2013). Penulisan karya ilmiah, panduan awal menyusun skripsi dan tugas akhir. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijaya, I.K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas. AGORA. 6(2).
- Wulantika, L., dan Rizaldi, A. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktiitas Kerja Karyawan. *JURISMA*. 6(1).