

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT Ayobandung.com)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan
Indonesia

Oleh :
Mutiar Nurfadillah
2101120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT Ayobandung.com)**

Oleh :

Mutiara Nurfadillah

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia

©Mutiara Nurfadillah
Universitas Pendidikan Indonesia
2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT Ayobandung.com)**

Mutiara Nurfadillah

2101120

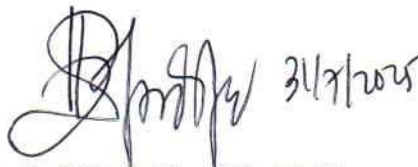
Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 197507042003121001

Dosen Pembimbing II



Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.
NIP. 197302052005012003

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Ayobandung.com)**" sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, begitu juga semua yang ada di dalamnya. Saya tidak melakukan plagiarisme atau melanggar etika keilmuan dalam proses pembuatannya, kecuali pada bagian tertentu seperti kutipan atau referensi sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan orisinalitas karya ini.

Bandung, Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



Mutiara Nurfadillah

NIM. 2101120

ABSTRAK

Mutiara Nurfadillah (2101120), “Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Employee performance* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Ayobandung.com)”

Penelitian ini berfokus untuk mengkaji tingkat *employee performance* di PT Ayobandung.com. *Employee performance* merupakan salah satu elemen terpenting untuk keberlangsungan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi *employee performance*, dalam penelitian ini akan difokuskan pada faktor *self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *employee engagement*. Penelitian ini berfokus untuk mengkaji tingkat *employee performance* pada karyawan PT Ayobandung.com. *Employee performance* merupakan salah satu elemen penting dalam menjamin keberlangsungan dan daya saing perusahaan, khususnya di industri media digital yang dinamis. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi *employee performance*, namun penelitian ini secara khusus difokuskan pada *self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 88 orang ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dari jumlah populasi yang sama. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif serta analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis korelasi, dan analisis jalur (*path analysis*). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji-t untuk melihat pengaruh antar variabel secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*, dan *self-efficacy* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, *employee engagement* terbukti memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance*.

Kata kunci: *Self-efficacy, Employee engagement, Employee performance.*

ABSTRACT

Mutiara Nurfadillah (2101120), "*The Influence of Self-efficacy on Employee Performance with Employee Engagement as a Mediating Variable (Study on PT Ayobandung.com Employees)*"

This study focuses on examining the level of employee performance among PT Ayobandung.com employees. Employee performance is a crucial element in ensuring the sustainability and competitiveness of a company, particularly in the dynamic digital media industry. There are various factors can influence employee performance, this study specifically focuses on self-efficacy as the independent variable and employee engagement as the mediating variable. The purpose of this study is to determine the effect of self-efficacy on employee performance through employee engagement as the mediating variable. This study uses a quantitative method with a sample of 88 people determined using non-probability sampling techniques from the same population. Data collection was conducted through questionnaires. The analytical technique used was descriptive analysis, and data analysis was carried out using classical assumption tests, correlation analysis, and path analysis. Hypothesis testing was conducted using a t-test to see the influence between variables partially. The results show that self-efficacy has a significant positive effect on employee engagement, employee engagement has a significant positive effect on employee performance, and self-efficacy also has a significant positive effect on employee performance. In addition, employee engagement is proven to mediate the effect of self-efficacy on employee performance.

Keywords : *Self-efficacy, Employee engagement, Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Employee performance* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Ayobandung.com)”**. Tak lupa shalawat serta salam juga senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, para sahabatnya, dan semoga sampai kepada kita selaku umatnya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan di masa yang akan datang.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi selama proses penelitian berlangsung. Untuk itu, penulis dengan tulus ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
2. Dr. Maya Sari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan sabar dan penuh dedikasi, serta memberikan arahan, masukan, dan saran yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Eka Surachman., ST., MT. selaku Dosen Wali, atas bimbingan, motivasi, dan bantuan yang diberikan sejak awal hingga akhir masa studi.
5. Seluruh civitas akademik Program Studi Manajemen dan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, baik dosen maupun staf, atas ilmu,

dukungan, dan pelayanan terbaik yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan.

6. Ibunda tercinta, Nina Herawati, sosok luar biasa yang telah berjuang membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dan keteguhan hati. Terima kasih atas segala pengorbanan, kerja keras, serta doa yang tak pernah putus demi masa depan penulis. Setiap langkah dan pencapaian ini adalah bukti nyata dari perjuangan yang tak ternilai. Penulis tidak akan pernah mampu membalas semua kebaikan dan cinta, tetapi akan selalu berusaha membuat bangga.
7. Ayahanda Ajang Suhendar, terima kasih atas peran dan dukungan dalam kehidupan penulis. Kehadiran yang tulus serta kesediaan untuk mendampingi penulis dalam berbagai perjalanan hidup telah memberikan ketenangan dan semangat baru. Kehangatan dan perhatian menjadi salah satu kekuatan yang turut membantu penulis mencapai titik ini.
8. Adik tercinta, Moch Ziman Fachreza, terima kasih atas semangat, candaan, dan dukungan yang secara tidak langsung telah menjadi penyemangat dalam menjalani proses penyusunan skripsi ini. Semoga ke depannya kita dapat saling mendukung dan tumbuh menjadi pribadi yang membanggakan.
9. Mega Marisa, sahabat sejak SMP yang telah menjadi saudara tak sedarah. Terima kasih atas dukungan dan kebersamaan dalam melalui lika-liku kehidupan ini dan menjadi kekuatan tersendiri dalam proses panjang penyusunan skripsi ini. Semoga persahabatan kita tetap terjaga dan saling menguatkan ke depannya.
10. Melsa Merliana, Sheila Danisafitri, Ansari Adrigani, dan Silvia Aprilia Adillah, terima kasih atas kebersamaan yang hangat serta bantuan dan dukungan yang tak ternilai selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Kalian telah menjadi tempat berbagi cerita, bertukar pikiran, hingga saling menguatkan di masa-masa sulit. Datang sebagai orang asing, pulang sebagai keluarga.

11. Teman-teman sekelas, yaitu anak-anak Ten Toes (Sukma, Rita, Intan, Okkeu, Qonita, Salsa, Riri, Resna). Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, serta canda tawa yang senantiasa mewarnai perjalanan perkuliahan. Setiap tantangan perkuliahan terasa lebih ringan untuk dijalani.
12. Teman-teman konsentrasi MSDM, terima kasih atas semangat saling mendukung, dan diskusi-diskusi bermanfaat yang mewarnai proses skripsi ini.
13. Kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebutkan namanya, terima kasih atas waktu, dukungan, dan semangat yang hadir di tengah proses ini. Memberi arti dan menjadi salah satu motivasi dalam menyusun skripsi ini, serta mengajarkan banyak hal tentang pengalaman, pendewasaan, dan kesabaran. Terima kasih telah menjadi bagian menyenangkan dalam hidup ini.
14. Dan yang terakhir, terima kasih yang sedalam-dalamnya saya ucapkan kepada diri saya sendiri, Mutiara Nurfadillah. Terima kasih telah bertahan ketika rasanya ingin berhenti. Terima kasih telah tetap melangkah, bahkan di saat penuh keraguan, lelah, dan air mata. Terima kasih karena tidak menyerah pada rasa takut, meski jalan ini tidak selalu mudah. Banggalah pada dirimu sendiri. Teruslah melangkah, apa pun yang terjadi.

Bandung, 21 Juli 2025

Penulis



Mutiara Nurfadillah

NIM. 2101120

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Konsep <i>Employee performance</i>	10
2.1.2 Konsep <i>Self-efficacy</i>	23
2.1.3 Konsep <i>Employee engagement</i>	29
2.2 Penelitian Terdahulu.....	44
2.3 Kerangka Pemikiran	53
2.3.1 Hubungan <i>Self-efficacy</i> dengan <i>Employee performance</i>	54
2.3.2 Hubungan <i>Employee engagement</i> dengan <i>Employee performance</i> ...	55
2.3.3 Hubungan <i>Self-efficacy</i> , <i>Employee engagement</i> , dan <i>Employee performance</i>	57
2.4 Paradigma Penelitian	58

2.5	Hipotesis	59
BAB III METODE PENELITIAN.....		60
3.1	Objek & Subjek penelitian	60
3.1.1	Objek Penelitian	60
3.1.2	Subjek Penelitian	61
3.2	Metode dan Desain penelitian	61
3.2.1	Metode penelitian	61
3.2.2	Desain penelitian	61
3.3	Operasional Variabel	62
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	70
3.4.1	Sumber Data	70
3.4.2	Data Primer.....	70
3.4.3	Data Sekunder	70
3.4.4	Teknik Pengumpulan Data	70
3.5	Populasi, Sampel & Teknik Penarikan Sampel.....	71
3.5.1	Populasi	71
3.5.2	Sampel	71
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel.....	72
3.6	Uji Instrumen Penelitian (Validitas & Reliabilitas).....	72
3.6.1	Uji Validitas.....	72
3.6.2	Uji Reliabilitas	76
3.7	Rancangan Analisis Data & Uji Hipotesis	77
3.7.1	Rancangan Analisis Data.....	77
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	83
3.7.3	Analisis Korelasi	84
3.7.4	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	85

3.7.5	Uji Hipotesis.....	86
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		88
4.1	Hasil Penelitian.....	88
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	88
4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	90
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	93
4.1.4	Hasil Pengujian Uji Asumsi Klasik.....	132
4.1.5	Pembahasan Hasil.....	145
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		152
5.1	Kesimpulan.....	152
5.2	Saran.....	153
DAFTAR PUSTAKA		155
LAMPIRAN I ADMINISTRATIF		159
LAMPIRAN II KUISONER PENELITIAN		173
LAMPIRAN III HASIL OLAH DATA		180

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Percaya Diri terhadap Prospek Jurnalisme	2
Gambar 1.2 Artikel yang Diterbitkan PT Ayobandung.com Tahun 2024.....	3
Gambar 1.3 Data Turnover Karyawan 2021-2024	4
Gambar 2.1 Model <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R)	13
Gambar 2.2 Faktor Kinerja Menurut Robbins dan Judge (2017).....	15
Gambar 2.3 Faktor Kinerja Menurut Mathis & Jackson <i>dalam</i> Silaen (2021).....	16
Gambar 2.4 Indikator Kinerja	18
Gambar 2.5 Penilaian Kinerja	21
Gambar 2.6 Faktor <i>Self-Efficacy</i> (Bandura <i>dalam</i> Hodges (2018)).....	265
Gambar 2.7 Dampak <i>Self-Efficacy</i>	547
Gambar 2.8 Faktor <i>Employee Engagement</i>	33
Gambar 2.9 Faktor Menurut JDR.....	34
Gambar 2.10 Karakteristik keterikatan karyawan	39
Gambar 2.11 Pendekatan keterikatan karyawan	42
Gambar 2.12 Kerangka Pemikiran	53
Gambar 2.13 Paradigma Penelitian	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Ayobandung.com	88
Gambar 4.2 Normal P-P Plot.....	131
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	133
Gambar 4.4 diagram jalur Model 1	1386
Gambar 4.5 diagram jalur Model 2	138

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel <i>Self-efficacy</i> (X).....	61
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel <i>Employee performance</i> (Y)	64
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel <i>Employee engagement</i> (Z).....	67
Tabel 3.4 Interpretasi Besarnya Nilai r	72
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X)	72
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)	73
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (Z)	74
Tabel 3.8 Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	76
Tabel 3.9 hasil Uji reliabilitas Variabel X, Z, dan Y	76
Tabel 3.10 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	77
Tabel 3.11 Reliabilitas Berdasarkan Nilai alpha	77
Tabel 3.12 Interpretasi Data Hasil Kuisioner	78
Tabel 3.13 Makna Kategori Variabel <i>Self-efficacy</i>	79
Tabel 3.14 Makna Kategori Variabel <i>Employee Performance</i>	79
Tabel 3.15 Makna Kategori Variabel <i>Employee Engagement</i>	80
Tabel 3.16 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	85
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	91
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	92
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	92
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X).....	95
Tabel 4.6 Tingkat keyakinan dalam menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang dimiliki.....	97
Tabel 4.7 Tingkat keyakinan bahwa pengetahuan yang dimiliki cukup untuk menghadapi situasi kerja	98
Tabel 4.8 Tingkat keyakinan bisa mencapai hasil kerja terbaik dengan sumber daya yang ada	98
Tabel 4.9 Tingkat keyakinan dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan.....	99

Tabel 4.10 Tingkat keyakinan dalam mempertahankan usaha meskipun menghadapi kegagalan	99
Tabel 4.11 Tingkat keyakinan untuk terus berusaha setelah mengalami hambatan dalam pekerjaan.....	100
Tabel 4.12 Tingkat keyakinan dalam menerima dan belajar dari kritik yang membangun	100
Tabel 4.13 Tingkat keyakinan tetap bersemangat ketika usulan kerja ditolak...	101
Tabel 4.14 Tingkat keyakinan dalam mencari solusi baru ketika menghadapi kendala.....	102
Tabel 4.15 Tingkat keyakinan dapat menyelesaikan masalah kerja tanpa harus bergantung pada orang lain	102
Tabel 4.16 Tingkat keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi kerja yang berbeda.....	103
Tabel 4.17 Tingkat keyakinan dalam menjaga keterampilan tetap relevan meski tugas berubah-ubah.....	104
Tabel 4.18 Tingkat keyakinan keahlian bisa diterapkan dalam berbagai jenis pekerjaan	104
Tabel 4.19 Tingkat kenyamanan dalam beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pekerjaan.....	105
Tabel 4.20 Tingkat keyakinan dapat bekerja sama secara efektif dengan tim dari berbagai divisi	105
Tabel 4.21 Tingkat keyakinan dalam berkomunikasi secara baik dengan berbagai unit kerja.....	106
Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Employee Performance</i> (Y).	108
Tabel 4.23 Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	111
Tabel 4.24 Tingkat kepuasan atasan.....	111
Tabel 4.25 Ketelitian dalam menyelesaikan tugas	112
Tabel 4.26 Tingkat Kerapihan.....	112
Tabel 4.27 Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	113
Tabel 4.28 Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	113
Tabel 4.29 Menjaga ritme kerja.....	114
Tabel 4.30 Penyelesaian target mingguan	114

Tabel 4.31 penggunaan keterampilan Teknik dalam pekerjaan	115
Tabel 4.32 Kepercayaan rekan kerja dalam kontribusi tim	115
Tabel 4.33 Upaya membangun kepercayaan rekan kerja	116
Tabel 4.34 partisipasi aktif dalam diskusi atau rapat tim	116
Tabel 4.35 kontribusi terhadap keberhasilan tim	117
Tabel 4.36 memberi bantuan kepada rekan kerja	118
Tabel 4.37 keterbukaan dalam menyelesaikan masalah tim	118
Tabel 4.38 Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	119
Tabel 4.39 Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	119
Tabel 4.40 Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	120
Tabel 4.41 Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	120
Tabel 4.42 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Employee engagement (Z)</i>	122
Tabel 4.43 Semangat stabil selama jam kerja	124
Tabel 4.44 Antusias menyelesaikan tugas	125
Tabel 4.45 Mempertahankan performa saat kesulitan	125
Tabel 4.46 Mengatasi rasa lelah	126
Tabel 4.47 Tetap produktif saat lelah	126
Tabel 4.48 Bangga atas pencapaian kerja	127
Tabel 4.49 Memahi tujuan pekerjaan	127
Tabel 4.50 Pekerjaan selaras dengan nilai pribadi	128
Tabel 4.51 Loyalitas terhadap perusahaan	128
Tabel 4.52 Komitmen terhadap bekerja	129
Tabel 4.53 Menjaga konsentrasi	129
Tabel 4.54 Tidak mudah terdistaksi	130
Tabel 4.55 Terikat emosional dengan tugas	130
Tabel 4.56 Terlibat sepenuhnya	131
Tabel 4.57 Fokus hingga lupa waktu	131
Tabel 4.58 Menikmati proses bekerja	132
Tabel 4.59 Hasil Uji <i>Normalitas Kolmogorov-Smirnov</i>	134
Tabel 4.60 Uji Multikolinearitas	135
Tabel 4.61 Analisis Korelasi	137
Tabel 4.62 Interpretasi Koefisien Korelasi	137

Tabel 4.63 Analisis Jalur X-Z	138
Tabel 4.64 Nilai R square X - Z	139
Tabel 4.65 Analisis Jalur XZ-Y	140
Tabel 4.66 Nilai R square X - Z	140
Tabel 4.67 Uji t X - Z.....	141
Tabel 4.68 Uji t X - Y.....	142
Tabel 4.69 Uji t Z - Y	142

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, T., Encarnacion, M. J., & Others. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(7), 1–15.
- Affandi, A., Mahfud, Y., Mutmainah, K., Guspul, A., & Khanifa, N. K. (2025). Membangun employee performance UKM di Wonosobo: Peran self-efficacy dan employee relation practices dengan employee engagement sebagai mediator. *JEMATech*, 8(1), 243–245.
- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Cengage Learning.
- Agustin, D. I., & Winadi Prasetyoning Tyas, A. A. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi Pada Kemenko PMK. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 7(2), 63–73. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v7i2.233>
- Alviana, R. M. D., & Imron, M. (2024). Pengaruh self-efficacy dan work-life balance terhadap employee performance melalui mediasi employee engagement pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong. *Jurnal JBBE*, 18(1), 408–411.
- Alwisol. (2016). *Psikologi kepribadian* (13th ed.). UMM Press.
- AMSI. (2024). *Kondisi media tidak baik-baik saja, butuh inovasi untuk keberlanjutan*. . AMSI. <https://amsi.or.id/kabar/detail/760/kondisi-media-tidak-baik-baik-saja-butuh-inovasi-untuk-keberlanjutan>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page.
- Astuti, R. J., & Arraniry, A. R. (2024). The effect of self-efficacy on employee performance with employee engagement as an intervening variable. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 673–685.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Mamani, P. G. R., Huancahuire-Vega, S., & Morales-García, M. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 1–9.
- Bhatti, M. A., Alshagawi, M., & Juhari, A. S. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the Big Five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176–191.
- Bouckenoghe, D., De Clercq, D., Naseer, S., & Syed, F. (2022). A Curvilinear Relationship Between Work Engagement and Job Performance: the Roles of

- Feedback-Seeking Behavior and Personal Resources. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 353–368. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09750-7>
- Bridger, E. (2014). *Employee engagement: A practical introduction*. Kogan Page.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L.-K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- 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*, 1–11.
- Cybellium Ltd. (2024). *Employee engagement guidebook*. Cybellium Publishing.
- Dessler. (2017). *Human resource management: Personnel human resource management*. Pearson.
- Febriansyah, H., & Ginting, S. (2020). Dimensi employee engagement dalam organisasi modern. *Jurnal Psikologi Dan Organisasi*, 9(1), 45–59.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS: Panduan praktis mengolah data penelitian*. Deepublish.
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 653–661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- Hendriyani, S., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2024). Pengaruh locus of control dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 91–105.
- Hodges, C. B. (2018). *Self-Efficacy in Instructional Technology Contexts*. Switzerland: Springer Nature
- Iman Sidik Nusannas, T., & al., et. (2020). The effect of self-efficacy and employee engagement on employee performance in mediation by digital literacy. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 63–67.
- Jamillah, K., Hana Setyanti, S. W. L., & Mufidah, A. (2023). The Effect Of Work Life Balance And Self Efficacy On Employee Performance With Employee Engagement As Intervening Variable. *JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE AND MANAGEMENT STUDIES*, 06(01). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-35>
- Karimah, S., & Astuty, I. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi Studi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.47134/jeae.v1i2.101>
- Karwowski, M., & Kaufman, J. C. (2017). *The creative self: Effect of beliefs, self-efficacy, mindset, and identity*. Academic Press.

- Kodden, B. (2020). *The art of sustainable performance: A model for recruiting, retaining and motivating high performers*. Springer.
- Lewiuci, M., & Mustamu, H. S. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 115–125.
- Liman, I., & Yoyo, T. (2025). Pengaruh self-efficacy, employee engagement, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai pemoderasi. *ECo-Buss: Economics and Business*, 7(3), 1970–1973.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Meyer, J. P. (2014). Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(1), 91–95.
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46.
- Nikmah, D. U., & Budiono. (2024). Pengaruh knowledge sharing dan self-efficacy terhadap employee performance melalui employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 900–914.
- Paleva, F. G. N., Handriyono, Gusminto, E. B., & Susanto, A. B. (2024). Pengaruh transformational leadership dan self-efficacy terhadap job performance melalui employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 689–706.
- Pavlik, J. V. (2019). News-Gathering Technologies. In *The International Encyclopedia of Journalism Studies* (pp. 1–7). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118841570.iejs0235>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Ramadhan, G., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. *Growth*, 20(2), 466–481.
- Robin, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Educational Limited.
- Saks, A. M. (2021). Research on employee engagement: Where do we go from here? *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 427–446.
- Sembiring, P. N., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh employee engagement dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(10), 6440.
- Siddique, C. M. (2019). Employee engagement: The key to realizing competitive advantage. *International Journal of Business and Management*, 14(5), 108–117.
- Silaen, N. R., & al., et. (2021). *Kinerja karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada.

- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana.
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249–271.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwarni, I., Suparjo, Nurchayati, & Sugiyarti, G. (2023). The influence of transformational leadership and self-efficacy on employee performance through employee engagement. *ICTMT: Journal of Management and Technology*, 5(2), 115–125.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(12), 1–7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2014). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge.
- Utami, D. L. A., Sudiro, A., & Noermijati. (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between self-efficacy and organizational support on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(4), 210–220.
- Yu, J., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). Sustainable relationship development between hotel company and its employees: Linking job embeddedness, job satisfaction, self-efficacy, job performance, work engagement, and turnover. *Sustainability*, 12(17).
- Zeuch, M. (2016). *Strategic HRM: A research overview*. Routledge.