JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Mei 2026 | **Revised:** 1 Juni 2026 | **Accepted:** 20 Juni 2026

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja pada Pekerja Wanita di Sektor UMKM Pontianak Kota dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Penina Apriani[1], Sunardi Ginting[2]
[1]Universitas Widya Dharma Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia, penina.apriani@gmail.com
[2]Universitas Widya Dharma Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia, gintingsunardi@gmail.com

Corresponding Author: penina.apriani@gmail.com[1]

Abstract: *This study is entitled The Influence of Self-Efficacy on Performance of Female Workers in the UMKM Sector in Pontianak City with Employee Engagement as a Mediating Variable. The relatively low performance of UMKM actors, attributed to diminished self-confidence and limited work engagement, constitutes the underlying rationale for conducting this study. The objective of this research is to determine the effect of Self-Efficacy on Performance, with Employee Engagement serving as a mediating variable among female workers in the UMKM sector in Pontianak City. A quantitative approach was employed, utilizing primary data obtained through the distribution of questionnaires to 175 respondents selected using the Snowball Sampling technique. The data were processed using WarpPLS 8.0. The findings indicate that Self-Efficacy exerts a significant and positive influence on Performance, while Employee Engagement is able to significantly mediate performance. Therefore, increasing self-efficacy and employee engagement are important factors in enhancing the performance of female workers in the UMKM sector in Pontianak City.*

Keyword: *Self-Efficacy, Performance, Employee Engagement.*

Abstrak: Studi ini berjudul Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja pada Pekerja Wanita di Sektor UMKM Pontianak Kota dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi. Rendahnya Kinerja pelaku UMKM akibat rendahnya kepercayaan diri dan keterlibatan seseorang dalam bekerja menjadi latar belakang diselenggarakannya studi ini. Tujuan dari studi ini guna mengkaji pengaruh Efikasi Diri kepada Kinerja dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja Wanita di Sektor UMKM Pontianak Kota. Metode pendekatan kuantitatif diterapkan pada studi ini dengan memanfaatkan data primer hasil dari menyebarkan kuesioner pada sejumlah 175 responden dengan menggunakan Teknik Snowball Sampling. Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0. Temuan memperlihatkan bahwasanya Efikasi Diri terbukti memengaruhi Kinerja secara signifikan serta positif, sementara Kinerja dapat dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan dengan signifikan. Dengan demikian, peningkatan Efikasi Diri serta Keterlibatan Karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatkan Kinerja Pekerja Wanita pada Sektor UMKM Pontianak kota.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kinerja, Keterlibatan Karyawan.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah sektor yang memegang peranan krusial dalam sistem perekonomian Indonesia. Berdasarkan hasil penghitungan data makro ekonomi UMKM yang disampaikan Badan Pusat Statistik (BPS) bersama Kementerian Koperasi dan UKM, UMKM menjadi satu di antara penyerap tenaga kerja paling banyak di Indonesia. Tenaga kerja UMKM mayoritas bekerja di sektor perdagangan, pertanian, serta industri pengolahan selama periode 2019-2022. Selain berperan dalam penyerapan tenaga kerja, UMKM juga berkontribusi besar dalam membantu pertumbuhan ekonomi nasional melalui aktivitas produksi dan distribusi barang maupun jasa. Peran perempuan dalam sektor UMKM juga menunjukkan kontribusi yang sangat signifikan. Data Kementerian UMKM tahun 2023 menunjukkan bahwa sekitar 64,5% pelaku UMKM di Indonesia merupakan perempuan. Selain itu, UMKM berkontribusi terhadap 60% lebih Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap banyak tenaga kerja nasional hingga 96,9%. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan, produktivitas, dan pertumbuhan UMKM di Indonesia. (kementrian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2023).

Fenomena yang terjadi mengenai pelaku UMKM menurut (Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Tengah, 2024) yang mengatakan bahwa pengelolaan UMKM masih mengalami bermacam kendala, terkhususnya yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia (SDM). Salah satu permasalahan yang sering ditemukan adalah rendahnya keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan pekerjaan maupun mengembangkan usaha. Rendahnya efikasi diri dapat menyebabkan pekerja kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja, kurang mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta kurang berani mengambil keputusan yang mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, rendahnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan juga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi karena pekerja cenderung kurang memiliki antusiasme, dedikasi, dan komitmen terhadap pekerjaannya.

Kinerja adalah penilaian dari hasil kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang tercermin lewat hasil produksi maupun pelayanan (Prasetiyo et al., 2021) serta berdampak langsung kepada keseluruhan mutu dari perusahaan itu sendiri. Performa kerja yang positif menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, kinerja yang negatif menunjukkan jika tujuan yang telah dibuat justru tidak dapat tercapai (Ambarwati et al., 2021). Terdapat faktor-faktor yang menjadi pembentuk kinerja, yaitu efikasi diri serta keterlibatan karyawan (Barus & Novandalina, 2025);(Oloan et al., 2021).

Tingginya kepercayaan diri serta keterlibatan yang dimiliki oleh seorang karyawan membuatnya lebih berani mengambil tanggung jawab yang lebih menantang karena dirinya merasa bahwa dirinya terlibat dalam pekerjaan yang memberikan dirinya peluang untuk dapat berkembang (Barus & Novandalina, 2025). Hal tersebut selaras dengan studi terdahulu yang mengemukakan bahwasanya efikasi diri membuat karyawan menjadi lebih terlibat dan lebih semangat dalam bekerja (Pulungan & Rivai, 2021);(Pratomo et al., 2022) dan berdasarkan penelitian lain (Akhmad et al., 2021); (Titien et al., 2025);(Risna & Malang, 2021) mengatakan bahwasanya efikasi diri memengaruhi kinerja secara positif serta signifikan. Tetapi studi lainnya juga mengatakan bahwasanya efikasi diri tidak memengaruhi kinerja secara signifikan Hal tersebut disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta Tingkat tuntutan pekerjaan pada masing-masing objek penelitian (Guslina & Mardiana, 2022).

Bentuk keterlibatan karyawan diindikasikan dengan adanya antusiasme, dedikasi, energi, serta adanya kemajuan dalam dirinya yang berpotensi meningkatjan kinerja (Men & Ph,

2015). Karyawan yang terlibat dalam organisasi cenderung bekerja lebih produktif dan efektif (Astuti & Suwandi, 2022). Hal tersebut diartikan bahwasanya tingginya tingkat keterlibatan tinggi karyawan pada organisasi atau Perusahaan cenderung mampu melaksanakan pekerjaannya dengan produktif dan efektif, sehingga hasil kerja yang di hasilkan menjadi lebih optimal.

Kinerja diartikan sebagai kemampuan kerja yang dapat dilihat lewat hasil kerja yang dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009). Menurut (Issn et al., 2022) Kinerja atau performance menggambarkan sejauh mana individu menyelesaikan hasil kerjanya seperti program, aktivitas, maupun kebijakan yang telah mencapai tujuan, target, visi sekaligus misi organisasi yang sudah dirancang melalui perencanaan strategis. Kinerja menjadi salah satu bentuk keberhasilan Perusahaan yang diperoleh dari kemampuan SDM melalui kontribusi yang diberikan guna mencapai target dan tujuan yang ditetapkan (Yuan & Dwi, 2023). Kinerja yang baik diharapkan dapat membuat tujuan organisasi menjadi terlaksana (Febriani et al., 2023), Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja merupakan kemampuan kerja yang muncul dari hasil kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi dan menjadi faktor penting untuk mewujudkan tujuan dari organisasi itu sendiri. Indikator kinerja karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2002) mencakup *(1) Kuantitas kerja (2) kualitas kerja (3) ketepatan waktu (4) efektivitas (5) kerja sama.*

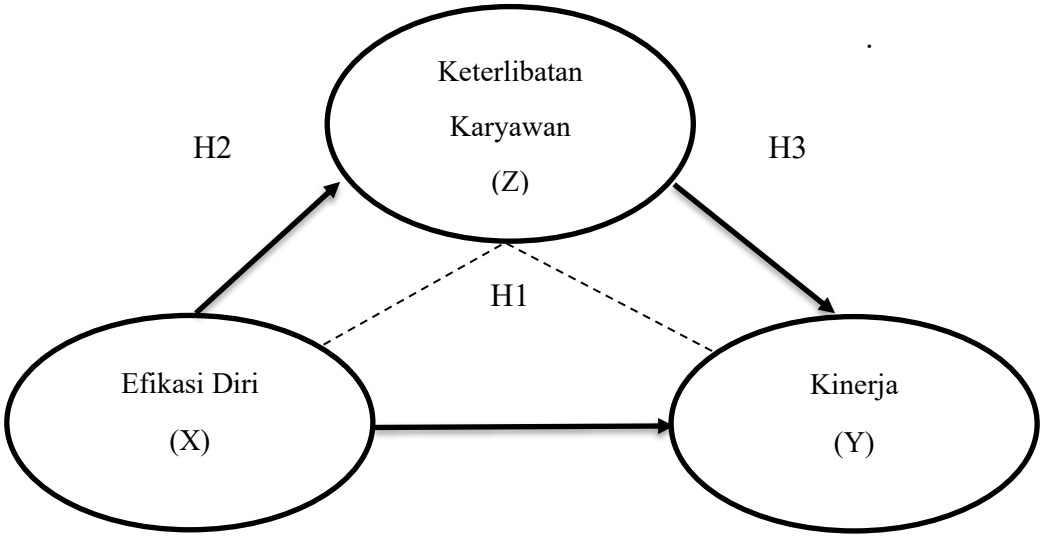
Employee Engagement atau keterlibatan karyawan memperlihatkan kapabilitas individu dalam terlibat pada pekerjaan yang dilakukannya secara penuh serta mempunyai komitmen guna meraih tujuan organisasinya yaitu dengan memberi semua kinerja terbaiknya, melalui pengekspresian diri kepada pekerjaan yang dilakukannya, baik secara fisik maupun emosional. (Katili et al., 2021). Karyawan yang memiliki keterikatan dalam bekerja akan dirasakan dengan munculnya rasa percaya diri, semangat, fokus serta dedikasi yang tinggi (Obuobisa-darko, 2019). Dapat disimpulkan, bahwa keterlibatan karyawan *(Employee Engagement)* merupakan keadaan positif yang dimana karyawan akan terlibat secara menyeluruh baik secara fisik maupun emosional melalui hasil kinerja terbaik yang mereka berikan kepada Perusahaan. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan employee engagement menurut (Teting & Karhab, 2025) contohnya apresiasi, komunikasi yang terbuka, sekaligus kesempatan untuk mengembangkan diri. *Vigor, Dedication* serta *Absorption* menjadi tiga aspek yang dipakai guna mengukur keterlibatan karyawan (Schaufeli et al., 2006).

Efikasi diri yaitu kepercayaan seseorang terhadap keahliannya dalam mengendalikan serta melakukan suatu tindakan guna meraih tujuan yang diharapkan (Nuryatimah & Dahmiri, 2021). Seseorang dengan tingkat efikasi diri besar menunjukkan bahwa didalam dirinya ada tertanam keyakinan yang kuat dalam menghadapi tantangan maupun dalam mengerjakan tugasnya hingga tuntas, sebaliknya rendahnya tingkat efikasi diri pada seseorang akan cenderung menurunkan tingkat kepercayaan diri atas kemampuan yang ia miliki (Faizah, 2024). Artinya Efikasi diri (*Self-Efficacy*) merupakan kepercayaan seseorang pada keterampilannya dalam mengelola serta mengatasi masalah secara efektif dan efisien serta melihat tinggi rendahnya kepercayaan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. (Susanto et al., 2024) mengemukan bahwasanya dukungan sosial, keberhasilan sebelumnya, serta keahlian meregulasi stres menjadi faktor yang dapat memengaruhi efikasi diri. Indikator efikasi diri (Self-Efficacy) diukur melalui beberapa aspek, antara lain: *level, Generality, dan Strength* (Bandura, 1997). Studi ini bertujuan guna melihat bagaimana Efikasi Diri memengaruhi Kinerja yang dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan pada Pekerja Wanita di Sektor UMKM Pontianak kota.

METODE

Pendekatan kuantitatif menjadi metode yang diaplikasikan pada studi ini dengan memanfaatkan data primer yang didapat setelah menyebarkan kuesioner pada responden. Skala Likert menjadi jenis instrumen penelitian yang dipakai pada studi ini dengan kualifikasi: 1)

Sangat Tidak Setuju. 2) Tidak Setuju. 3) Netral, 4) Setuju.5) Sangat Setuju. Teknik Snowball Sampling diterapkan guna mengambil sampel dengan populasi Penelitian yaitu Pekerja Wanita UMKM di Pontianak Kota dengan jumlah responden sebanyak 175 responden. Analisis data pada studi ini memanfaatkan WarpPLS 8.0. WarpPls dipilih karena dapat menganalisis hubungan non-linear antar variabel, proses analisis yang terstruktur, efisien, dan mudah diinterpretasikan. Dengan PLS untuk data. PLS adalah model persamaan SEM dengan berbasis komponen. Model ini menjelaskan variabel laten sebagai kombinasi indeks linier, dengan estimasi bobot yang membentuk skor komponen sebagai representasi variabel. Bobot tersebut diperoleh dengan mengamati korelasi antara Inner Model dengan variabel laten, serta Outer Model yang menentukan keterkaitan indikator, sehingga berperan penting dalam pembentukan indeks dan struktur model.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berikut hipotesis yang dapat dirumuskan dalam studi ini setelah mengacu pada kajian pustaka serta kerangka pemikiran di atas:

H_1 Efikasi Diri berpengaruh Positif maupun signifikan terhadap *Kinerja*

H_2 Efikasi Diri berpengaruh Positif maupun signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan

H_3 *Keterlibatan karyawan* berpengaruh Positif maupun signifikan terhadap Kinerja

H_4 Hubungan Antara Efikasi Diri maupun Kinerja dimediasi signifikan oleh Keterlibatan Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Outer Model
   a. Validitas konvergen

      Validitas konvergen diaplikasikan guna mengukur kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel yang diukur. Pada tabel tersebut terlihat beberapa konstruk seperti Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri, dan Kinerja yang tiap konstruknya diukur oleh beberapa indikator (Hair et al., 2021). Kelayakan indikator dalam mengukur konstruk laten ditentukan melalui nilai *factor loading***,** di mana nilai melebihi angka 0,5 telah dianggap memadai (Hair et al., 2014). Nilai yang terdapat di dalam tanda kurung merupakan outer loading, yaitu. koefisien yang menggambarkan kekuatan hubungan antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Merujuk pada hasil yang ditampilkan, seluruh indikator mempunyai nilai outer loading yang umumnya berada melebihi angka 0,70. Selain itu, nilai p-value seluruh indikator menunjukkan angka <0,001, yang berarti hubungan antara

indikator dan konstruk bersifat signifikan secara statistik.

Tabel 1. Outer Loading

	KK	ED	K	Type (as defined)	SE	P value
KK 1.1	(0.748)	0.001	-0.274	Reflective	0.062	**<0.001**
KK 1.2	(0.782)	-0.222	-0.035	Reflective	0.062	**<0.001**
KK 2.1	(0.740)	0.090	-0.013	Reflective	0.062	**<0.001**
KK 2.2	(0.755)	-0.450	0.063	Reflective	0.062	**<0.001**
KK 3.1	(0.741)	-0.012	-0.035	Reflective	0.062	**<0.001**
KK 3.2	(0.711)	0.488	-1.190	Reflective	0.062	**<0.001**
ED 1.1	-0.104	(0.731)	-0.306	Reflective	0.062	**<0.001**
ED 1.2	0.389	(0.734)	-0.314	Reflective	0.062	**<0.001**
ED 2.1	0.364	(0.774)	-0.395	Reflective	0.062	**<0.001**
ED 2.2	-0.435	(0.710)	-0.254	Reflective	0.062	**<0.001**
ED 3.1	-0.552	(0.796)	-0.047	Reflective	0.062	**<0.001**
ED 3.2	-0.591	(0.759)	1.004	Reflective	0.062	**<0.001**
K 1.1	-0.514	-0.006	(0.784)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 1.2	-0.150	-0.014	(0.789)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 2.1	0.367	-0.626	(0.777)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 2.2	0.789	-0.782	(0.763)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 3.1	-0.550	0.355	(0.783)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 3.2	0.127	-0.069	(0.774)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 4.1	-0.095	-0.438	(0.811)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 4.2	0.360	-0.764	(0.760)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 5.1	-0.631	0.527	(0.798)	Reflective	0.062	**<0.001**
K 5.2	-0.934	0.871	(0.728)	Reflective	0.062	**<0.001**

Sumber: Hasil olah data warpPLS 8.0

2. Validitas Diskriminan

a. Cross-Loading

Validitas diskriminan pada cross loading adalah pengujian guna menjamin bahwasanya suatu indikator lebih kuat dapat mendeskripsikan konstruknya sendiri dibanding dengan konstruk lain. Perbedaan antar konstruk dievaluasi melalui validitas diskriminan dengan pendekatan cross loading, yang dilakukan dengan menyandingkan antara nilai loading sbuah indikator kepada konstruk asalnya dengan nilai loading konstruk lainnya. Kriteria validitas diskriminan dinilai telah terpenuhi jika nilai outer loading konstruk yang diukur (sebagai nilai tertinggi) melebihi nilai loading pada konstruk lainnya. Artinya, indikator mempunyai karakteristik yang spesifik serta tidak bertumpukkan dengan variabel laten yang lain.

Tabel 2. Cross-Loading

	KK	ED	K
KK 1.1	(0.748)	-0.086	-0.123
KK 1.2	(0.782)	-0.267	-0.003
KK 2.1	(0.740)	-0.025	0.053
KK 2.2	(0.755)	-0.331	0.286
KK 3.1	(0.741)	-0.029	-0.224
KK 3.2	(0.711)	0.419	-0.489
ED 1.1	-0.189	(0.731)	-0.061
ED 1.2	0.089	(0.734)	-0.186
ED 2.1	-0.092	(0.774)	-0.063
ED 2.2	-0.013	(0.710)	-0.381
ED 3.1	-0.181	(0.796)	-0.189
ED 3.2	-0.121	(0.759)	0.793
K 1.1	-0.028	-0.097	(0.784)
K 1.2	-0.149	-0.013	(0.789)
K 2.1	0.201	-0.417	(0.777)

K 2.2	0.391	-0.473	(0.763)
K 3.1	-0.198	0.224	(0.783)
K 3.2	0.153	-0.077	(0.774)
K 4.1	-0.091	-0.232	(0.811)
K 4.2	-0.077	-0.394	(0.760)
K 5.1	-0.441	0.282	(0.798)
K 5.2	-0.333	0.232	(0.728)

Sumber: Hasil olah data warpPLS 8.0

b. Fornel - Larcker

Fornell-Larcker dalam WarpPLS adalah satu di antara pendekatan yang dimanfaatkan guna menguji validitas diskriminan pada model penelitian berbasis SEM-PLS. Validitas diskriminan sendiri ditujukan guna menjamin bahwasanya tiap variabel laten pada model mempunyai karakteristik yang unik serta tidak saling bertumpukkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, suatu variabel harus dapat menerangkan indikator-indikatornya sendiri lebih baik dibanding menjelaskan variabel lain.

Tabel 3. Fornell & Larcker

	KK	**ED**	**K**
KK	(0.702)	0.839	**0.870**
Efikasi	0.839	(0.706)	**0.908**
Kinerja	0.870	0.908	**(0.693)**

Sumber: Hasil olah data warpPLS 8.0

3. Reliability

a. Composite reliability

Composite reliability dalam WarpPLS adalah ukuran yang dimanfaatkan guna mengukur tingkat reliabilitas atau konsistensi internal suatu konstruk dalam model penelitian berbasis SEM-PLS. Konsep ini menggambarkan seberapa jauh indikator-indikator yang digunakan pada sebuah variabel laten dapat memberikan hasil pengukuran yang stabil serta konsisten dalam merepresentasikan konstruk tersebut.

Tabel 4. Composite Reliability

KK	**ED**	**K**
0.851	0.855	0.901

Sumber: Hasil olah data warpPLS 8.0

b. Cronbach alpha

Tingkat konsistensi internal konstruk selanjutnya diidentifikasi dengan Cronbach's alpha, di mana nilai melebihi angka 0,7 memperlihatkan bahwasanya konstruk mempunyai reliabilitas yang memadai. Mengacu pada tabel, seluruh indikator mempunyai nilai Cronbach's alpha melebihi 0,7. Oleh sebab itu, haltersebut tergolong reliabel dalam merepresentasikan variabel latennya (Nunnally, 1978).

Tabel 5. Cronbach alpha

KK	**ED**	**K**

0.823	0.819	0.887

Sumber: Hasil olah data warpPLS 8.0

4. Iner model

a. Direct effect

Tabel 6. Direct Effect

Predictor Variable	Response Variable	Path Coefficient	P-value	Description
ED	K	0.590	<0.001	Signifikan
ED	KK	0.820	<0.001	Signifikan
KK	K	0.347	<0.001	Signifikan

Sumber: Hasil olah data warpPLS 8.0

- Nilai Path Coefficient sejumlah 0,590 dengan P value 0,001 < 0,05. Menyatakan bahwasanya *Efikasi Diri* berpengaruh Positif maupun signifikan kepada *Kinerja*
- Nilai Path Coefficient sejumlah 0,820 dengan P value 0,001 < 0,05. Menyatakan bahwasanya *Efikasi Diri* berpengaruh Positif maupun signifikan kepada *Keterlibatan Karyawan*
- Nilai Path Coefficient sejumlah 0,347 dengan P value 0,001 < 0,05. Menyatakan bahwa *Keterlibatan karyawan* berpengaruh Positif maupun signifikan kepada *Kinerja*

b. Indirect effect

Tabel 7. Direct Effect

Predictor Variable	*Mediation*	Response Variable	Path Coefficient	P-value	Description
ED	KK	K	0.536	0.029	Significant

Sumber: Hasil olah data warpPLS 80

Pengaruh tidak langsung pada hubungan antarvariabel diperlihatkan lewat pengujian mediasi, dengan nilai koefisien jalur sejumlah 0,536. Signifikansi hubungan tersebut diperkuat oleh P-value 0,029 (< 0,05), yang mengindikasikan bahwasanya Keterlibatan Karyawan menjadikan karyawan sebagai mediator yang paham akan hubungan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja.

c. Model Struktural

Tabel 8. Direct Effect

Konstruk	R Square (R^2)	Q Square (Q^2)
K (Y)	0.867	0.863
KK (Z)	0.709	0.718

Sumber: Hasil olah data warpPLS 8.0

Tabel 8 memperlihatkan hasil evaluasi model struktural (inner model) yang diolah menggunakan WarpPLS, khususnya melalui nilai R Square (R^2) serta Q Square (Q^2) pada masing-masing konstruk. Berdasarkan tabel tersebut, konstruk K (Y) memiliki nilai R^2 sejumlah 0,867. Hal ini memperlihatkan bahwasanya variabel-variabel independen pada model terbukti dapat menerangkan 86,7% variasi pada variabel K, sementara 13,3% sisanya diterangkan oleh faktor selain yang dikaji pada studi ini. Nilai tersebut tergolong sangat kuat, sehingga dapat diambil simpulan bahwasanya kemampuan dalam menjelaskan variabel K dengan baik dimiliki oleh model. Bukan hanya itu, nilai Q^2 sejumlah 0,863 mengindikasikan bahwasanya relevansi prediktif yang tergolong sangat baik dimiliki oleh model, karena nilai $Q^2 > 0$. Selanjutnya, pada konstruk KK (Z) didapatkan angka 0,709 sebagai nilai R^2 yang maknanya variabel dalam model dapat menerangkan 70,9% variasi variabel KK, adapun faktor yang tidak diangkat pada studi ini menjelaskan 29,1% sisanya. Nilai ini juga termasuk dalam kategori kuat. Nilai Q^2 sejumlah 0,718 memperlihatkan bahwasanya konstruk KK juga dapat memberikan prediksi yang baik, karena nilainya jauh di atas nol. Hasil tersebut secara menyeluruh memperlihatkan bahwasanya model struktural yang dibangun pada studi ini memiliki daya jelas (explanatory power) serta daya prediksi (predictive relevance) yang kuat, sehingga model dinilai layak dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik.

5. Overall Test of model

Tabel 9. Direct Effect

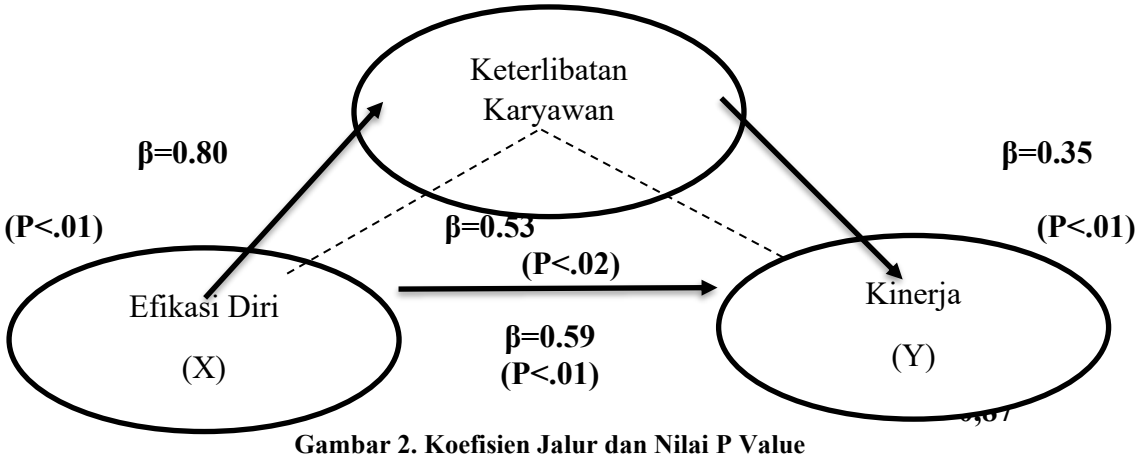
Model Fit and quality indices	Fit Criteria	Value
Average path coefficient (APC)	P-value<0.05	0.377, P<0.001
Average R-squared (ARS)	P-value<0.05	0.788, P<0.001
Average adjusted R-squared (AARS)	P-value<0.05	0.785, P<0.001
Average block VIF (AVIF)	Acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	2.129
Average full collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	6.965
Tenenhaus GoF (GoF)	Small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36	0.740
Simpson's paradox ratio (SPR)	Acceptable if >= 0.7, ideally = 1	1.000
R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable if >= 0.9, ideally = 1	1.000
Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable if >= 0.7	1.000
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable if >= 0.7	1.000

Sumber: Hasil oleh data WarpPls 8.0

Merujuk pada hasil evaluasi model, berikut penjabaran interpretasinya:

1. Kesesuaian model secara keseluruhan tercermin dari nilai APC sejumlah 0,377 dengan P-value < 0,001, yang menunjukkan model mempunyai kriteria *goodness of fit*.
2. Tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variansi ditunjukkan oleh ARS sejumlah 0,788 dengan P-value < 0,001, yang mengindikasikan kecocokan model telah terpenuhi
3. Konsistensi hasil penyesuaian model juga terlihat dari AARS sejumlah 0,785 dengan P-value < 0,001, yang menegaskan bahwasanya model tergolong layak.
4. Stabilitas model terhadap multikolinearitas ditunjukkan oleh AVIF sejumlah 2,129 (≤ 5), yang berarti tidak terdapat masalah kolinearitas yang berarti.
5. Evaluasi lanjutan terhadap kolinearitas melalui AFVIF sejumlah 6,965 tetap mengindikasikan model berada dalam batas toleransi yang dapat diterima.
6. Kekuatan keseluruhan model direpresentasikan oleh nilai GoF sejumlah 0,740 (≥ 0,36), yang memperlihatkan tingkat kecocokan model yang tinggi.

7. Konsistensi arah hubungan antarvariabel ditunjukkan oleh Simpson's paradox ratio sebesar 1,000 (> 0,7), sehingga model dinyatakan fit.
8. Kontribusi variabel terhadap model secara keseluruhan terlihat dari R-squared contribution sebesar 1,000 (> 0,9), yang menandakan model memiliki daya jelaskan yang sangat baik.
9. Tidak adanya distorsi hubungan statistik diperlihatkan oleh nilai Statistical suppression sebesar 1,000 (> 0,7), sehingga model memenuhi kriteria kecocokan.



Gambar 2. Koefisien Jalur dan Nilai P Value

PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja (H1)

Hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwasanya efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh penerimaan. Secara teoritis, efikasi diri adalah kepercayaan seseorang terhadap keahliannya dalam mengerjakan tugas serta menghadapi tantangan pekerjaan. Tingginya efikasi diri pada diri seseorang cenderung membuatnya memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan, berani mengambil keputusan, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih efektif. Sementara, rendahnya tingkat efikasi diri pada diri seseorang sering kali membuatnya ragu dalam bekerja sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, kepercayaan seseorang atas keahlian yang dimilikinya menjadi satu di antara faktor psikologis utama guna meningkatkan kinerja karyawan

Studi ini selaras dengan studi yang diselenggarakan (Sari, 2023) yang mengatakan bahwasanya Efikasi Diri memengaruhi Kinerja Karyawan secara positif serta signifikan. Tingginya Tingkat Efikasi Diri pada individu membuatnya merasakan bahwa dirinya mampu untuk dapat melakukan sesuatu atau mengubah berbagai kondisi di sekitarnya. Sebaliknya, rendahnya Efikasi Diri dapat membuat seseorang menilai bahwa berbagai hal yang ada di sekitarnya tidak dapat si selesai (Sembiring, 2022). Selain itu, penelitian (Astusi & Arraniry, 2024) memperlihatkan bahwasanya efikasi diri terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Pada pekerja wanita UMKM di Kota Pontianak, efikasi diri menjadi faktor yang sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut fleksibilitas dan kemampuan multitasking. Sebagian besar pekerja wanita tidak hanya menjalankan peran sebagai pekerja, namun juga menjadi ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab domestik. Kondisi tersebut menuntut kemampuan mengatur waktu, mengelola tekanan, dan mempertahankan produktivitas kerja. Tingginya kepercayaan diri pekerja atas kemampuannya membuat mereka dapat menyeimbangkan peran ganda tersebut sehingga tetap mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Selain itu, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam pada pekerja wanita UMKM di Pontianak turut memengaruhi tingkat efikasi diri mereka. Pekerja yang berpengalaman lebih lama umumnya mempunyai tingkat percaya diri yang lebih besar dalam

menyelesaikan pekerjaan. Dukungan keluarga dan lingkungan sosial yang baik juga dapat meningkatkan keyakinan diri sehingga pekerja merasa lebih mampu menghadapi berbagai tantangan kerja. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian motivasi dapat dijadikan sebagai strategi yang efektif dalam memaksimalkan kinerja pekerja wanita UMKM

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Karyawan (H2)

Hipotesis kedua (H2) yang menyebutkan bahwasanya efikasi diri berpengaruh terhadap Keterlibatan karyawan memperoleh penerimaan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya sehingga cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih besar. Mereka tidak hanya menjalankan tugas sebagai kewajiban, tetapi juga memiliki rasa antusias, dedikasi, dan semangat untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan. Tingginya efikasi diri pada suatu individu membuatnya merasa bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan pencapaian yang baik sehingga meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan

Temuan selaras dengan studi oleh (Wigdiani & Jatmiko, 2024) yang mengatakan bahwasanya Efikasi diri berdampak positif serta signifikan pada keterlibatan karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang yakin terhadap kemampuannya akan lebih aktif berpartisipasi dalam aktivitas organisasi. Hasil ini juga mendukung penelitian (Barus dan Novandalina, 2025)yang menemukan bahwa efikasi diri meningkatkan semangat kerja dan dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, penelitian (Astusi & Arraniry, 2024) memperlihatkan bahwasanya efikasi diri terbukti memengaruhi keterlibatan karyawan secara positif serta signifikan.

Pada pekerja wanita UMKM di Pontianak, keterlibatan kerja sering kali dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengatasi berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tingginya tingkat efikasi diri pada pekerja membuatnya merasa dapat menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan sehingga lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan. Sebaliknya, pekerja yang kurang percaya diri akan lebih mudah mengalami kelelahan psikologis yang dapat mengurangi keterlibatan mereka.

Selain itu, perkembangan teknologi digital pada UMKM di Pontianak juga menjadi faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan. Tingginya kepercayaan diri pekerja wanitas atas kemampuan belajar dan beradaptasinya dengan teknologi dapat membuat mereka cenderung lebih mudah menerima perubahan sistem kerja dan lebih aktif dalam mendukung perkembangan usaha. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri bukan hanya memengaruhi aspek individual, namun juga mampu meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan

Pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja (H3)

Hipotesis ketiga (H3) yang menyebutkan bahwasanya Kinerja berpengaruh terhadap Keterlibatan karyawan memperoleh penerimaan. Keterlibatan karyawan mencerminkan kondisi psikologis di mana individu merasa memiliki hubungan emosional dengan pekerjaan serta organisasi yang kuat. Semangat, dedikasi, serta fokus dalam bekerja yang lebih besar akan ditunjukkan oleh karyawan yang terlibat penuh dalam suatu pekerjaan atau organisasi. Mereka cenderung memberikan usaha tambahan untuk mencapai tujuan organisasi karena merasa pekerjaan yang dilakukannya mempunyai arti sekaligus bernilai penting bagi dirinya

Temuan selaras dengan studi oleh (Ambarwati & Fitriasari, 2021) yang menyatakan bahwasanya Keterlibatan Karyawan terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Temuan tersebut menekankan bahwasanya keterlibatan berperan krusial dalam memaksimalkan kinerja di lingkungan sekitar terutama pada lingkungan kerja (Pratama & Waskito, 2025). Selain itu, penelitian (Maliyah & Budiono, 2024) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu meningkatkan komitmen, kreativitas, dan efektivitas kerja karyawan.

Pada pekerja wanita UMKM di Pontianak, keterlibatan kerja memiliki peran yang penting karena sebagian besar aktivitas usaha bergantung pada kontribusi langsung pekerja. Ketika pekerja merasa dihargai, mendapatkan dukungan dari pemilik usaha, dan memiliki

kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, maka mereka akan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, produktivitas, dan pencapaian target usaha.

Faktor dukungan keluarga juga menjadi aspek yang relevan dalam konteks pekerja wanita. Dukungan keluarga yang baik memungkinkan pekerja lebih fokus dan memiliki energi yang cukup untuk berkontribusi secara optimal di tempat kerja. Dengan demikian, keterlibatan karyawan adalah satu di antara faktor krudial yang dapat meningkatkan kinerja pekerja wanita pada sektor UMKM di Kota Pontianak

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja melalui Keterlibatan Karyawan (H4)

Hipotesis keempat (H4) menyebutkan bahwasanya hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja dapat dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan secara signifikan. Efikasi Diri memengaruhi Kinerja melalui Keterlibatan Karyawan. Tingginya tingkat efikasi diri pada pekerja membuatnya merasa mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan sehingga lebih antusias, bersemangat, dan terlibat dalam aktivitas kerja. Tingkat keterlibatan yang tinggi tersebut kemudian mendorong peningkatan kinerja karena individu memberikan energi, waktu, dan perhatian yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana efikasi diri dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Temuan tersebut selaras dengan studi (Pulungan, 2021) yang mengungkapkan bahwasanya *employee engagement* memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan. Studi (Affandi et al., 2025) juga menunjukkan bahwasanya keterlibatan dalam pekerjaan lebih sering ditunjukkan oleh individu yang memiliki efikasi diri besar sehingga melahirkan kinerja yang lebih maksimal. Bukan hanya itu, studi yang diselenggarakan (Karimah & Astuty, 2023) menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan jalur penting yang menghubungkan faktor psikologis individu dengan pencapaian kinerja organisasi.

Dalam konteks pekerja wanita UMKM di Pontianak, hasil mediasi ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri tidak cukup hanya meningkatkan kinerja secara langsung. Efikasi diri perlu diwujudkan dalam bentuk keterlibatan nyata terhadap pekerjaan agar dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih besar. Pekerja wanita yang percaya pada kemampuannya akan lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan usaha, lebih berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lebih siap beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Selain itu, faktor pendidikan, akses terhadap teknologi digital, dan dukungan keluarga menjadi faktor pendukung yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Pekerja yang memiliki akses terhadap informasi dan teknologi akan lebih mudah meningkatkan kompetensi kerjanya. Dukungan keluarga juga memberikan stabilitas emosional yang memungkinkan pekerja untuk lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri dan keterlibatan kerja wajib menjadi perhatian utama bagi pemilik UMKM dalam upaya meningkatkan kinerja pekerja wanita di Kota Pontianak

KESIMPULAN

Merujuk dari hasil studi terkait pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan pada pekerja wanita UMKM di Kecamatan Pontianak Kota, dapat ditarik simpulan bahwasanya efikasi diri berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pekerja wanita dengan tingkat kepercayaan atas kemampuan dirinya yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, menghadapi tantangan kerja secara efektif, serta menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwasanya efikasi diri mempunyai kontribusi besar dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Peningkatan keyakinan seseorang atas kemampuannya berpotensi memperbesar tingkat keterlibatan yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Karyawan yang yakin atas kemampuan dirinya terlihat lebih antusias, berdedikasi, serta mempunyai komitmen yang kuat terhadap tugas yang dijalankan. Keterlibatan karyawan terbukti menjadi faktor yang dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi memperlihatkan semangat kerja yang lebih besar sehingga mampu melahirkan kinerja yang lebih maksimal. Temuan ini juga menunjukkan bahwasanya keterlibatan karyawan dapat menjadi mediator parsial dalam hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan. Artinya, efikasi diri dapat mengoptimalkan kinerja secara langsung maupun melalui peningkatan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pekerja wanita UMKM bukan hanya dikarenakan oleh keyakinan terhadap keahlian diri, namun juga oleh tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Beberapa keterbatasan yang muncul dalam penelitian ini wajib diperhatikan sebelum menginterpretasikan hasil studi. Pertama, pemanfaatkan teknik snowball sampling berpotensi menimbulkan bias karena responden cenderung merekomendasikan individu yang memiliki karakteristik atau lingkungan sosial yang relatif sama. Kondisi ini dapat memengaruhi representativitas sampel terhadap populasi yang lebih luas. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada pekerja wanita UMKM di Kecamatan Pontianak Kota sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada pekerja wanita UMKM di wilayah lain yang memiliki karakteristik budaya, ekonomi, serta sosial yang berbeda. Oleh karena itu, kehati-hatian diperlukan dalam mengaplikasikan temuan penelitian pada konteks yang lebih luas.

Hasil penelitian memberikan beberapa implikasi praktis bagi pelaku UMKM, khususnya yang mempekerjakan tenaga kerja wanita. Temuan penelitian menunjukkan pentingnya pengembangan efikasi diri karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja. Pelaku UMKM dapat menyelenggarakan pelatihan keterampilan, program pendampingan kerja (mentoring), serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, peningkatan keterlibatan karyawan juga perlu menjadi perhatian. Pelaku UMKM dapat mewujudukan lingkungan kerja yang membantu meningkatkan partisipasi karyawan, memberi penghargaan atas kontribusi yang diberikan, sekaligus mengikutsertakan karyawan pada saat mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Bagi pelaku UMKM, disarankan untuk mengadakan pelatihan, pembinaan, serta pemberian kesempatan pengembangan kompetensi guna mengoptimalkan efikasi diri karyawan, sehingga karyawan memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuan dirinya. Penelitian mendatang dapat memanfaatkan desain longitudinal guna mengamati perubahan efikasi diri, keterlibatan karyawan, serta kinerja dalam jangka waktu yang lebih panjang sehingga hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara lebih mendalam. Menambahkan variabel lain seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, *work-life balance*, budaya organisasi, atau literasi digital guna memperoleh model penelitian yang lebih komprehensif

REFERENSI

Affandi, A., Mahfud, Y., Mutmainah, K., & Guspul, A. (2025). *Membangun Employee Performance UKM di Wonosobo : Peran Self-Efficacy dan Employee Relation Practices Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator*. *8*(1), 243–259.

Akhmad, D., Fatmah, B., Aprilia, H. T., Dwi, R. V., & Purwokerto, U. M. (2021). *PENGARUH EFIKASI DIRI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA KARYAWAN JAVA HERITAGE HOTEL PURWOKERTO*. *15*(2), 342–353.

Ambarwati, T., & Fitriasari, F. (2021). *Efikasi diri terhadap kinerja usaha dengan komitmen berwirausaha sebagai variabel mediasi pada umkm*. *9*, 1430–1439.

Ambarwati, T., Malang, U. M., Fitriasari, F., & Malang, U. M. (2021). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Nilai-Nilai Kewirausahaan Dan Komitmen Berwirausaha Terhadap Kinerja UMKM dengan Strategi Bisnis Sebagai Moderasi*. *8*(1), 44–56.

Astusi, R. J., & Arraniry, A. R. (2024). *The Effect Of Self-Efficacy On Employee Performance*

With Employee Engagement As An Intervening Variable. *13*(02), 673–685. https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02

Astuti, D., & Suwandi. (2022). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi Kepuasan Kerja*. *11*(4).

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Tengah. (2024). *Penyampaian Hasil Penghitungan Data Makro Ekonomi UMKM*. https://bengkulutengahkab.bps.go.id/en/news/2024/04/04/87/penyampaian-hasil-penghitungan-data-makro-ekonomi-umkm.html?utm

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman.

Barus, K. Y., & Novandalina, A. (2025). *Efikasi Diri dan Keterlibatan dalam Mendorong Kinerja Karyawan*. *23*(2), 221–240.

Faizah, A. (2024). *Efikasi diri sebagai mediator antara insentif , lingkungan kerja , dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Tenaga Kesehatan Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau*. *4*(3), 713–732.

Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan*. *11*(2), 309–320. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999

Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Lokus Kendali (Lokcus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok ' s Sport Bekasi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti , Bekasi*. *8*(24), 636–648.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., P., D. N., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Issn, P., Karyawan, K., Daiyaplas, P. T., Santoso, M. D., Manajemen, B., & Stikubank, U. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - ISSN : 2654-5837 , Hal 9 26 – 935*. *11*(1).

Karimah, S., & Astuty, I. (2023). *Pengaruh Self Eficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employe Engagement sebagai Variabel Mediasi Studi pada CV . Jawara Digital Yogyakarta*. 1–19.

Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). *The Effects of Leaderships Styles , Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance*. *2*(3).

kementrian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. (2023). *Pentingnya kewirausahaan Perempuan dan Pemuda untuk capai Indonesia Maju 2045*. https://www.kemenkopmk.go.id/pentingnya-kewirausahaan-perempuan-dan-pemuda-untuk-capai-indonesia-maju-2045

Maliyah, A. W., & Budiono, E. (2024). *Pengaruh Self Efficacy dan Organizational trust terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement*. *12*(2022), 1006–1022.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM* (4th ed.). PT Refika Aditama.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Salemba Empat.

Men, L. R., & Ph, D. (2015). *Employee Engagement in Relation to Employee – Organization Relationships and Internal Reputation : Effects of Leadership Communication*. *9*.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*.

Nuryatimah, P., & Dahmiri. (2021). *Pengaruh motivasi, kompetensi dan efikasi diri terhadap keberhasilan umkm sale pisang purwobakti kabupaten bungo*. *10*(03), 485–496. https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13176

Obuobisa-darko, T. (2019). *Leaders ' Behaviour as a Determinant of Employee Performance in Ghana : the Mediating Role of Employee Engagement*.

Oloan, D., Ekonomi, F., & Unggul, U. E. (2021). *HUBUNGAN KEPEMIMPINAN*

TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *18*(2013), 108–116.

Prasetiyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung)*. *1*(2), 61–66.

Pratama, S. Y., & Waskito, J. (2025). *DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS SUKOHARJO)*. *14*, 356–376. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1322

Pratomo, R., Karyawan, K., & Karyawan, K. (2022). *PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *11*(04), 1021–1033.

Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABELINTERVENING PADA PT SEMENPADANG. *Menara Ekonomi*, *VII*(1), 54–65.

Risna, A. N., & Malang, M. a g i s t e r M. a n a j e m e nPascasarjana U. I. (2021). *ANALISIS MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH EFIKASI Studi pada PT . Infomedia Nusantara Divisi TAM Malang di masa Work From Home (WFH) Risna Nur Ainia PENDAHULUAN Pada masa pandemi covid 19 , terdapat banyak perubahan yang terjadi pada setiap aspek bi*. *6*(September), 124–137.

Sari, E. K. (2023). *Journal of Economics and Business Aseanomics (Studi Empiris pada Sari Alam Hot Spring and Resort Hotel)*. *8*(2), 31–47.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *Educational and Psychological Measurement*. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Sembiring, J. M. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*. *5*(1), 185–199.

Susanto, P. C., Setiawan, H. A., & Yandi, A. (2024). *Determinants of Self-Efficacy and Employee Performance in the Banking Industry*. *1*(4), 522–532.

Teting, N., & Karhab, R. S. (2025). *Pengaruh Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur Abstrak Pendahuluan*. *8*(4), 121–130.

Tia, J., Antony, S., & Universitas Internasional Batam. (2023). *Analisis dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai mediasi pada perusahaan freight forwarder kota batam*. *6*(1), 102–113.

Titien, R. N., Prayekti Prayekti, Gendro, W., & Yogyakarta, U. S. T. (2025). *Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada blpt yogyakarta*. *21*(1), 124–146.

Wigdiani, S., & Jatmiko, M. R. (2024). *DAMPAK PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT , SELF EFFICACY DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT TELKOM INDONESIA TBK . (Studi Kasus Wilayah Telkom Semarang Jateng Utara)*. *18*(2), 70–81.

Yuan, B., & Dwi, A. (2023). *Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *6*(1), 841–848.