

Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dorri Mittra Candana¹, M. Afuan^{2✉}, Ratih Purwasih³, Rafiki Ikwal⁴

m.afuan@upiypk.ac.id

Abstract

Human Resources (HR) is the most important element in government agencies whose job is to move and realize the vision and mission of government organizations. The achievement of a good level of HR performance cannot be separated from the high level of employee job satisfaction with their work in an organization. An employee's performance is influenced by the level of employee job satisfaction in the organization where he works. This study aims to determine how much influence self-efficacy and perceived organizational support have on employee job satisfaction with work engagement as an intervening variable at the education and culture department of the south coast district. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing questionnaires as many as 55 respondents. The results of data analysis concluded that there was a significant positive effect between the self-efficacy variables on the work engagement variable. There is a positive and significant effect between perceived organizational support variables on the work engagement variable. There is a positive insignificant effect between the self-efficacy variables on the job satisfaction variable. There is a positive and significant effect between perceived organizational support variables on job satisfaction variables. There is a significant negative effect between work engagement variables on job satisfaction variables. There is a positive and significant influence between the self-efficacy variables on job satisfaction through work engagement. There is a positive and significant effect between perceived organizational support variables on job satisfaction through work engagement.

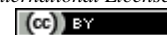
Keywords: Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Job Engagement, Employee.

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam instansi pemerintah yang bertugas untuk menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah. Tercapainya tingkat kinerja SDM yang bagus tidak lepas dari tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai atas pekerjaannya didalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai di organisasi tempat ia bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan *work engagement* sebagai variabel intervening pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 55 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap variabel *work engagement*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel *work engagement*. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap variabel kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel kepuasan kerja. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel *work engagement* terhadap variabel kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui *work engagement*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja melalui *work engagement*.

Kata kunci: *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, *Work Engagement*, Pegawai.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah instansi di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum [1]. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen pelaksanaan proses-proses

perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan. Dinas Pendidikan di Pesisir Selatan merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di tingkat Provinsi. Dilembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan di lingkungan daerah. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan, ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan

idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut [2].

Kepuasan kerja sebagai sebuah sikap dan respon emosional seseorang atas berbagai sisi pekerjaannya [3]. Hal ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya [4]. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Disamping itu juga dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap instansi yang ada dibawahnya. bahwa tingkat pencapaian kinerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan sangat beragam. Terlihat dari sasaran strategis pada tahun 2019 sampai tahun 2021 terdapat 3 sasaran dan 6 indikator tolak ukur yang menjadi target dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dari masing-masing sasaran strategis terlihat belum ada yang mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini diakibatkan oleh tingkat kepuasan kerja dari masing-masing pegawai beragam. Setiap tahunnya masih belum tercapai target yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya [5].

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan antara lain adalah tidak mencapainya target yang telah ditentukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini dapat disebabkan oleh perilaku atau kebiasaan karyawan dan dukungan

organisasi yang kurang dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang maksimal. Serta tidak adanya kepercayaan diri dan dorongan yang kuat untuk mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Organisasi merupakan sebuah sistem yang mengkoordinasi aktivitas untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan umum, organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya [6]. Orang-orang yang bekerja dalam organisasi ini lebih dikenal dengan sebutan karyawan atau pegawai. Pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya [7]. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan [8]. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Disisi lain, dalam perilaku kerja juga berhubungan dengan konsep *retention*. Konsep tersebut memiliki kaitan erat dengan konsep *engagement*. *Engagement* adalah kondisi keterlibatan seorang pegawai dalam bekerja sehingga kemudian dikenal sebagai *work engagement*. *Work engagement* adalah kondisi keterlibatan atau kesungguh-sungguhan seseorang dalam bekerja denganditunjukkan oleh semangat kerja yang tinggi, senantiasa bertenaga dalam bekerja, penuh dedikasi dalam bekerja, serta menghayati pekerjaan tersebut [9].

Selain dari *work engagement* faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self efficacy*. Keyakinan yang kuat dari diri seseorang akan menjadikan seseorang tersebut untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Ketika keyakinan tersebut melemah maka akan mengurangi usahanya apabila dihadapkan pada suatu permasalahan. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu [10]. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Seorang pegawai seringkali merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya karena merasa kurang semangat disebabkan kurangnya perhatian dan motivasi yang diberikan pemimpin sehingga pegawai lebih cenderung pesimis dalam melaksanakan tugasnya. Setelah dilihat dilapangan ditemukan pegawai yang merasa tidak percaya diri dalam menjalankan tugasnya dikarenakan

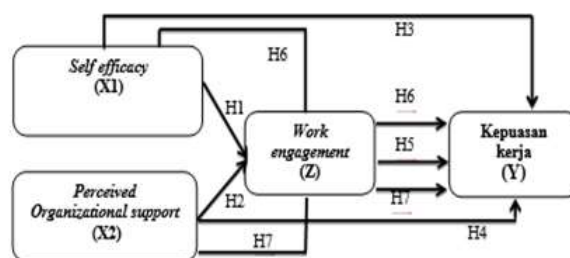
tugas yang diberikan dianggap terlalu berat dan berlebihan sehingga tidak lagi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Selain dengan *self efficacy* terdapat salah satu factor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *Perceived Organizational Support* (POS).

Pegawai akan melakukan penilaian sejauh mana instansi tempat mereka bekerja peduli tentang kesejahteraan pegawainya, penilaian pegawai kepada penghargaan atau apresiasi yang di berikan oleh instansi atas kontribusi yang sudah di lakukan pegawai disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS) [11]. Setiap manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dasar yang harus di penuhi yang mana kebutuhan tersebut ialah untuk di akui serta di hargai. Pegawai sebagai manusia yang memiliki perasaan serta keyakinan sehingga dapat mempresepsikan serta menilai suatu hal, dalam konteks Organisasi atau Instansi, pegawai akan mempresepsikan bagaimana organisasi atau instansi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi dan kerja keras mereka serta seberapa peduli organisasi atau instansi tersebut terhadap kesejahteraan pegawainya. Persepsi atau penilaian pegawai baik itu terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support*) kepada kualitas kehidupan kerja pegawainya tentu akan menimbulkan rasa “Hutang budi” dalam diri mereka pada Organisasi atau instansi tersebut sehingga mereka akan merasa memiliki kewajiban serta tanggung jawab untuk membayarnya kembali dengan berusaha memberikan kinerja terbaik dan bekerja keras demi tujuan organisasi atau instansi [12]. Persepsi terhadap dukungan organisasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja para pegawai yang mana merasa bahwa mereka di dukung oleh Instansi yang akan memberikan *Feeds Back* (Timbal balik) nya terhadap instansi serta menurunkan ketidak seimbangan yang ada di dalam hubungan tersebut sehingga dapat terlibat dalam perilaku *Citizenship* dengan demikian kualitas interaksi antar atasan dengan bawahan akan membawa dampak yang positif di organisasi atau instansi tersebut.

Persepsi dukungan organisasi atau biasa disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS) Merupakan tingkat sejauh mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi atau instansi mereka menilai serta menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para pegawai nya [13]. *Perceived Organizational Support* yang meningkat tentu akan membuat para pegawai merasa memiliki kewajiban penting untuk selalu berkontribusi dan peduli mengenai kesejahteraan maupun dengan tujuan organisasi nya [14]. Karena dengan adanya *Perceived Organizational Support* yang baik maka kepuasan kerja serta komitmen akan semakin tinggi pada instansi tersebut.

2. Metodologi Penelitian

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan observasi, kuesioner [15]. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Adapun bentuk kerangka pikir study ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya [16]. Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 55 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 55 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil uji analisis deskriptif disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Analisi Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Self Efficacy	55	8	40	32,45	7,568
Perceived Organizational Support	55	10	49	38,85	7,137
Kepuasan Kerja	55	16	40	32,65	5,558
Work Engagement	55	9	45	36,16	8,414
Valid N	55				

Tabel 1 menjelaskan bahwa jumlah responden (n) adalah 55 orang, untuk variabel *self efficacy* nilai tertinggi sebesar 40, nilai terendah 8 dengan rata-rata sebesar 32,45 serta standar deviasi 7,568. Untuk variabel *perceived organizational support* nilai tertinggi sebesar 49, nilai terendah sebesar 10 dengan rata-rata 38,85 dan nilai standar deviasi sebesar 7,137. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai tertinggi 40, nilai terendah sebesar 16 dengan nilai rata-rata 32,65 dan nilai standar deviasi sebesar 5,558. Untuk variabel *work engagement* memiliki nilai tertinggi sebesar 45 dan nilai terendahnya sebesar 9 dengan nilai rata-rata sebesar 36,16 dan nilai standar deviasi sebesar 8,414.

Hasil Analisis Data Penelitian

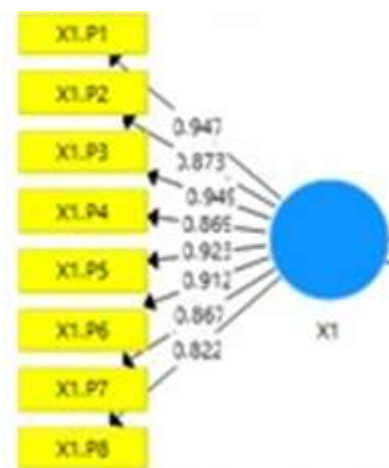
Menilai Outer Model atau Measurement Model

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* di atas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Penilaian Outer Model dengan *Convergent Validity* untuk Variabel *Self Efficacy*

Penelitian variabel *self efficacy* dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan *self efficacy* (SE). Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator

dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS:

Gambar 2. Hasil Uji Outer Loadings Variabel *Self Efficacy* (SE)

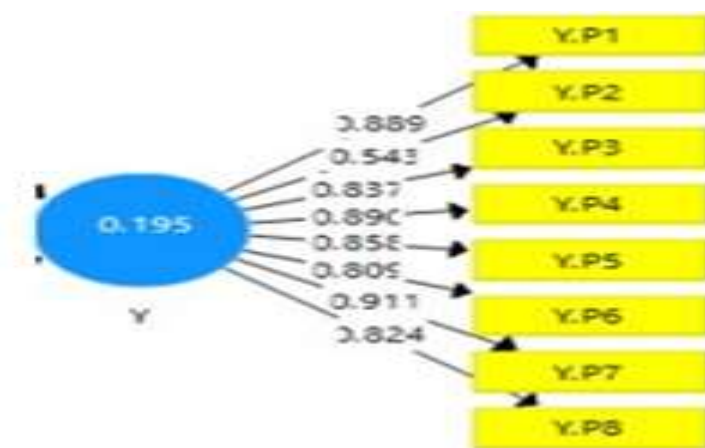
Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel *self efficacy* sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.2. Secara umum telah ditemukan nilai *Convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. Untuk menentukan tingkat kelayakan model dan validitas seluruh item pernyataan, dapat dilihat juga dengan memperhatikan nilai t-statistiknya atau t-hitung masing-masing dari item pernyataan. Dimana jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut nilai outer model masing-masing item pernyataan untuk variabel *self efficacy* tabel dibawah ini:

Tabel 2. Nilai Outer Loadings Variabel *Self Efficacy* (SE)

Uraian	Original Sample	Standard Deviation	T Statistic	Keterangan
SE 1	0,947	0,100	9,493	Valid
SE 2	0,873	0,115	7,570	Valid
SE 3	0,949	0,094	10,126	Valid
SE 4	0,869	0,115	7,564	Valid
SE 5	0,923	0,095	9,712	Valid
SE 6	0,012	0,101	9,068	Valid
SE 7	0,867	0,102	8,535	Valid
SE 8	0,822	0,127	6,467	Valid

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel *self efficacy* (SE) telah memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate di atas nilai 0,5 dan dengan nilai t statistik atau t-hitung di atas 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar 5%. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel *self efficacy* dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer model dengan Convergent Validity untuk Variabel *Perceived Organizational Support*



Gambar 3. Hasil Uji Outer Loadings Variabel Kepuasan Kerja

Dari gambar diatas, terlihat semua item pernyataan variabel *work engagement* (WE) telah memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate di atas nilai 0,5 dan dengan nilai t statistik atau t-hitung di atas 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar 5%. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel *work engagement* (WE) dalam penilaian hipotesis.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Self Efficacy	0,803
Perceived Organizational Support	0,531
Kepuasan Kerja	0,648
Work Engagement	0,806

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50

Penelitian variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan kepuasan kerja (KK). Pengujian outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item

pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai convergent validity diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari Smart PLS:

sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Penilaian Reabilitas Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Nilai Reliabilitas

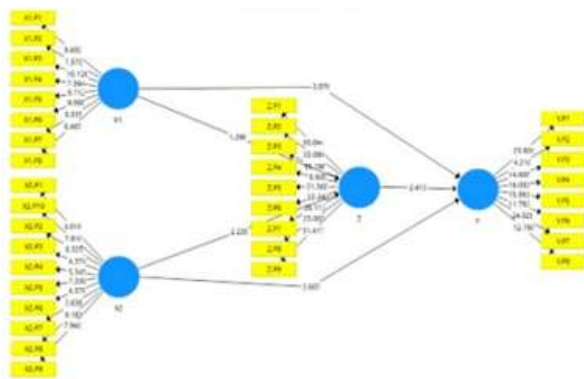
Variabel	C.Reliability	C. Alpha	keterangan
Self Efficacy	0,970	0,966	Reliabel
Pos	0,918	0,902	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,945	0,931	Reliabel
Work Engagement	0,974	0,970	Reliabel

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau reliable.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk

eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :



Gambar 4. Struktur Model

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa:

a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

Work engagement = β_1 self efficacy + β_2 perceived organizational support + e1.

Work engagement = 1,290 self efficacy + 2,238 perceived organizational support + e1

b. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *self efficacy*, *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi

Kepuasan kerja = β_1 self efficacy + β_2 perceived organizational support + β_3 work engagement + e1.

Kepuasan kerja = 2,076 Self efficacy + 2,603 perceived organizational support + 2,413 work engagement + e1.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R- Square pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,195
Work Engagement	0,124

Pada Tabel 5. terlihat nilai R-Square konstruk kepuasan kerja sebesar 0.195 atau sebesar 19% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kepuasan kerja dari konstruk self efficacy, perceived organizational support dan work engagement atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk self efficacy, perceived

organizational support dan work engagement terhadap kepuasan kerja. Sementara nilai R-Square untuk konstruk *work engagement* sebesar 0,124 atau sebesar 12% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh self efficacy dan perceived organizational support dalam menjelaskan atau mempengaruhi work engagement. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t

Uraian	Or.Sa mple	S.Dev	t	P.V	Ket
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	0,317	0,153	2.076	0.038	Hipotesis diterima
Self Efficacy -> Work Engagement	0,197	0,153	1.290	0.198	Hipotesis ditolak
P. Org. Support -> Kepuasan Kerja	0,367	0,141	2.290	0.010	Hipotesis diterima
P. Org. Support -> Work Engagement	0,320	0,143	2.238	0.026	Hipotesis diterima
Work Engagement -> Kepuasan Kerja	0,282	0,117	2.413	0.016	Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, pengaruh konstruk *self efficacy* dan *perceived organizational support*

Pembahasan

a. Pengaruh *Self efficacy* terhadap *Work engagement*
Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *self efficacy* terhadap work engagement pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana t-hitung 1.290 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0.198 > 0.05). dengan demikian Ho diterima dan H1

ditolak yang berarti *Self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Work engagement* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

b. Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Work engagement* terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana t-hitung 2.238 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.026 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

c. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan kerja Terdapat pengaruh positif yang signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana t-hitung 2.076 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.038 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

d. Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap Kepuasan kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana t-hitung 2.603 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.010 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] dan [14] bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *perceived organizational support* maka semakin tinggi kepuasan kerja.

e. Pengaruh *Work engagement* terhadap Kepuasan kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan *Work engagement* terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana t-hitung 2.413 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.016 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

f. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan kerja melalui *Work engagement* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan

kerja melalui *work engagement* pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana t-hitung 1.157 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.248 > 0.05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_6 ditolak yang berarti *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *Work engagement* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

g. Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap Kepuasan kerja melalui *Work engagement* Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja melalui *work engagement* pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana t-hitung 1.406 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.160 > 0.05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_7 ditolak yang berarti *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *Work engagement* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan yaitu *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *work engagement*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *Work Engagement*. Kontribusi variabel *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* terhadap kepuasan kerja sebesar 19%. Kontribusi variabel *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* sebesar 12%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Daftar Rujukan

- [1] Lukiastruti, F. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Solusi, 19(2). <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>
- [2] Darnawati, & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Dikantor Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. <https://doi.org/10.31219/Osf.io/Zshba>
- [3] Suswardana, E. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Total Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Pengadilan Pajak. Jurnal Syntax

- Transformation, 3(3), 352–367. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i3.523>
- [4] Handayani, M. M. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Emotional Intelligence Pemimpin Perempuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Leader Member Exchange (Lmx) Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.32424/Jeba.V21i2.1326>
- [5] Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>
- [6] Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>
- [7] Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- [8] Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>
- [9] Zulfahmi. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 159–167. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>
- [10] Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- [11] Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- [12] Setyawan, D., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X di Perguruan Tinggi Y. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 78–90. <https://doi.org/10.33479/sneb.v1i.178>
- [13] Wiharto, B., Kirbrandoko, K., & Rahim, A. (2021). Analisis Pengaruh Penataan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02). <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2463>
- [14] Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- [15] Wiharto, B., Kirbrandoko, K., & Rahim, A. (2021). Analisis Pengaruh Penataan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02). <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2463>