E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1816-1833
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Peran *Job Satisfaction* dan *Work Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kendari

Muh.Lukmanul Hakim[1], Nurwati[2], La Hatani[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen S2 Program Magister, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo, Kendari
e-mail: muhlukmanulh@gmail.com, nurwati@uho.ac.id, lahatani@uho.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction, work engagement*, dan kinerja pegawai, pengaruh *job satisfaction* dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai, serta peran *job satisfaction* dan *work engagement* sebagai mediator pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory cross-sectional*. Sampel mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) BPVP Kendari pada tahun 2026 dengan teknik sampling jenuh, yaitu sebanyak 52 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 4.1.1.8. Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping 5.000 subsampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *work engagement*, dan kinerja pegawai. *Job satisfaction* dan *work engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Job satisfaction* dan *work engagement* masing-masing memediasi secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Model menjelaskan 69,6% variasi kinerja pegawai (R^2 = 0,696). Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuannya tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui jalur afektif berupa kepuasan kerja dan jalur motivasional berupa keterikatan kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai BPVP Kendari perlu dilakukan melalui penguatan *self efficacy*, misalnya melalui pelatihan berbasis kompetensi, coaching, mentoring, dan umpan balik konstruktif, disertai penciptaan kepuasan dan keterikatan kerja melalui dukungan atasan, penghargaan yang adil, beban kerja yang proporsional, serta ketersediaan sumber daya kerja yang memadai. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan model perilaku organisasi pada sektor publik, khususnya lembaga pelatihan vokasi.

Kata Kunci: Self Efficacy, Job Satisfaction, Work Engagement, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of self-efficacy on *job satisfaction*, *work engagement*, and employee performance; the effect of *job satisfaction* and *work engagement* on employee performance; and the mediating roles of *job satisfaction* and *work engagement* in the effect of self-efficacy on employee performance at the Vocational Training and Productivity Center (BPVP) Kendari. This study employed a quantitative approach with an explanatory, cross-sectional design. The sample comprised all civil servants (PNS) at BPVP Kendari in 2026, selected through total sampling, resulting in 52 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS version 4.1.1.8. Hypotheses were tested through bootstrapping with 5,000 subsamples. The results show that self-efficacy has a positive and significant effect on *job satisfaction*, *work engagement*, and employee performance. *Job satisfaction* and *work engagement* also have positive and significant effects on employee performance. *Job satisfaction* and *work engagement* each partially mediate the effect of self-efficacy on employee performance. The model explains 69.6% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.696$). These findings indicate that employees' belief in their own abilities improves performance directly, and also indirectly through an affective pathway (*job satisfaction*) and a motivational pathway (*work engagement*). Therefore, efforts to improve employee performance at BPVP Kendari should strengthen self-efficacy, for example through competency-based training, coaching, mentoring, and constructive feedback, while fostering *job satisfaction* and *work engagement* through supervisor support, fair rewards, proportionate workloads, and adequate job resources. This study contributes to the development of organizational behavior models in the public sector, particularly in vocational training institutions.

Keywords: Self-Efficacy, *Job satisfaction*, *Work engagement*, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Hasil survei pendahuluan dari BPVP Kendari menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki rasa percaya diri yang sama ketika menghadapi tugas baru, terutama terkait penguasaan program pelatihan baru, penggunaan aplikasi digital, atau penugasan mengajar di bidang kejuruan yang kurang dikuasai. Pegawai merasa kurang percaya diri ketika diminta untuk mengajar atau mengoperasikan teknologi baru tanpa pelatihan sebelumnya, dan mereka ragu untuk sharing ke reken sejawat karena mereka merasa rekan kerja lain lebih baik dalam memahaminya. Bandura (1997) mendeskripsikan *self efficacy* sebagai keyakinan diri yang dimiliki seseorang tentang kemampuannya untuk merancang serta menjalankan tindakan yang dibutuhkan guna menghadapi tantangan di masa depan, dalam kerangka teori kognitif sosial. *Self efficacy* berperan dalam menentukan apa yang akan dilakukan seseorang saat menghadapi tantangan, seberapa besar upaya yang mereka berikan, berapa lama mereka mampu bertahan, serta seperti apa tanggapan emosi mereka. Melalui studi meta-

analisis, Stajkovic dan Luthans (1998) menemukan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dengan keberhasilan kerja.

Survei ini juga menemukan adanya kondisi emosional yang menyenangkan sekaligus yang kurang menyenangkan saat bekerja. Keadaan emosi yang baik dan terasa menyenangkan yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan atau dari pengalaman kerja seseorang disebut kepuasan kerja (Locke, 1976). Pada *Two Factor Theory* tahun 1959, Herzberg menguraikan aspek motivasi dari suatu pekerjaan seperti kesuksesan, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan dan aspek *hygiene*-gaji, kebijakan, pengawasan, dan lingkungan kerja-yang mencegah pegawai menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Pegawai di BPVP Kendari menyampaikan bahwa tingkat *job satisfaction* yang tinggi ketika mereka mampu menguasi materi pelatihan, mampu menjalankan prosedur kerja secara efektif, memperoleh dukungan dari pimpinan dan dukungan rekan satu tim, serta bekerja di lingkungan yang fasilitasnya mendukung pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan terselesaikan dengan benar, memahami materi, dan mendapat pujian atas pekerjaan mereka, saat itulah mereka tahu bahwa mereka merasa puas. Namun, kepuasan itu menjadi goyah ketika ekspektasi terlalu tinggi, sumber daya tidak mencukupi dan dukungna dari pimpiman yang kurang atau tidak adil. Banyak pegawai mengatakan bahwa ketika mereka tidak puas, mereka menunda pekerjaan untuk dikerjakan keesokan harinya, bekerja dengan usaha semampunya dan hanya untuk menggugurkan kewajiban, dan kehilangan minat atau motivasi untuk tugas baru. Kepuasan kerja di lingkungan kerja, terutama dalam organisasi layanan publik, sebaiknya dimaknai sebagai ketahanan mental atau psikologis yang memungkinkan seseorang tetap menjalankan kebiasaan kerja yang baik secara konsisten dari waktu ke waktu, bukan hanya sebagai perasaan senang sesaat yang cepat bergeser akibat tekanan atau pengaruh dari luar.

Keterikatan pegawai (*work engagement*) adalah topik lain yang muncul sebagai isu penting dalam pra-survei. Keterikatan penuh dalam peran kerja berarti bahwa pegawai menggunakan dan mengekspresikan seluruh dirinya secara utuh ketika bekerja (Kahn, 1990). Intinya, pegawai hadir secara penuh, aktif menjalin interaksi dengan orang lain, serta mengoptimalkan perannya—sesuai dengan karakteristik *work engagement*. Schaufeli dan Bakker (2004) merumuskan *work engagement* sebagai kondisi psikologis yang bernilai positif, yang ditandai oleh *vigor, dedication, dan absorption*; dalam kerangka JD-R, hal tersebut dipahami sebagai keluaran dari proses motivasional ketika pegawai memiliki job resources dan personal resources yang memadai.

Pra-survei BPVP Kendari menunjukkan bahwa ketika para pegawai penuh antusiasme, berdedikasi, dan benar-benar menikmati pekerjaan mereka, mereka mampu menghasilkan mutu kerja yang lebih tinggi dalam waktu yang lebih singkat dengan tingkat kesalahan yang lebih sedikit. Di sisi lain, ketika mereka terlalu banyak bekerja, bosan, atau tidak termotivasi, mereka tidak akan tepat waktu atau akurat, dan pekerjaan mereka akan terganggu. Manajemen energi psikologis pegawai yang tidak konsisten, dapat terlihat dari fluktuasi tingkat *work engagement* mereka dengan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kemampuan organisasi untuk memenuhi tantangan di tengah tuntutan digitalisasi layanan dan target program yang semakin kompleks.

Kinerja dan kesejahteraan psikologis pegawai sejalan dengan penggabungan psikologi positif dan strategi perilaku organisasi yang positif, yang menekankan pentingnya pekerjaan yang bermakna, penuh energi, dan bermanfaat bagi orang-orang dan organisasi. Tanggapan pegawai terhadap tuntutan tempat kerja dapat dijelaskan dengan mengkaji fungsi faktor *personal resources* (seperti *self efficacy*), variabel sikap kerja (seperti *job satisfaction*), dan keadaan motivasi (seperti *work engagement*) dalam merespons tuntutan pekerjaan, mempertahankan kinerja, sekaligus menjaga kualitas hidupnya. Model JD-R merupakan salah satu model modern yang mengintegrasikan sumber daya psikologis berupa *self efficacy* dan *work engagement* sebagai cara untuk meredam efek buruk tuntutan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Secara teoritis, *self efficacy*, *job satisfaction*, *work engagement* dalam pekerjaan dan kinerja adalah semua fenomena yang saling berkaitan. Orang-orang yang memiliki keyakinan kuat pada kemampuan mereka sendiri lebih cenderung mendorong diri mereka sendiri hingga batasnya, bekerja lebih keras, dan terus maju bahkan ketika dalam keadaan sulit. Secara bersamaan, *job satisfaction* meningkat sebagai respon terhadap keberhasilan yang konsisten dan penguatan positif dari atasan dan lingkungan kerja.

Dalam kerangka Positive Organizational Behavior, Luthans (2002) memandang *self efficacy* sebagai salah satu kapasitas psikologis positif yang cenderung bersifat state-like, dan menyatakan bahwa ia memengaruhi kinerja lewat mekanisme motivasi serta emosional seperti *job satisfaction* dan keterikatan. Sementara itu, dalam sudut pandang teori pertukaran sosial, Saks (2006) menguraikan bahwa *work engagement* merupakan respons timbal balik pegawai terhadap karakteristik pekerjaan yang bernilai serta dukungan organisasi. Berbeda arah, Hobfoll (2001) melalui teori *Conservation of Resources* (COR) melihat *self efficacy*, *job satisfaction*, dan job engagement sebagai sumber psikologis yang saling menguatkan ketika seseorang harus menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Paradigma tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *work engagement* merupakan mediator yang masuk akal yang menjembatani *self efficacy* dan kinerja Pegawai. *Job satisfaction* afektif didefinisikan oleh Locke (1976) sebagai hasil sejauh mana suatu pekerjaan memenuhi nilai dan harapan individu. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam menjalankan tugas dan mengatasi hambatan dan akibatnya lebih cenderung mengalami *job satisfaction* yang lebih tinggi.

Pada hal motivasi, Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif sekaligus keadaan psikologis yang menyenangkan Pada konteks pekerjaan, yang tercermin melalui semangat, dedikasi, dan rasa menikmati pekerjaan. Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi tampak dari semangat bekerja yang kuat, keterikatan emosional terhadap pekerjaan, serta fokus penuh saat menjalankan tugas. Berdasarkan Model JD-R, situasi terbentuk ketika individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia bagi mereka, termasuk personal resources seperti efikasi diri (Bakker, 2011). Oleh sebab itu, efikasi diri menjadi salah satu karakteristik yang dapat memicu proses motivasi sehingga pegawai terdorong untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Bukti tambahan berasal dari penelitian empiris yang semakin memperkuat hubungan tersebut. Penelitian pada sektor publik, pendidikan, layanan kesehatan, dan industri

menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi secara konsisten melaporkan *job satisfaction* yang lebih tinggi, karena mereka merasa mampu menjalankan tugas secara efektif, menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi, serta tetap mempertahankan mutu layanan meski menghadapi beban kerja yang berat. Temuan ini menegaskan bahwa *self efficacy* adalah salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk *job satisfaction*, khususnya pada organisasi yang mengharuskan adaptasi terhadap perubahan teknologi, digitalisasi layanan, dan peningkatan kualitas layanan publik.

Kondisi ini menjadi semakin relevan karena pegawai dituntut untuk menjalankan administrasi pemerintahan, tetapi juga untuk mengelola pelatihan kejuruan, menangani berbagai platform digital, mengembangkan hubungan dengan dunia industri dan memenuhi kinerja pelayanan publik. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi ragam tuntutan ini, sehingga mereka pun lebih besar kemungkinan merasa puas terhadap profesinya. Kepuasan merupakan proses psikologis yang mendukung terbentuknya perilaku positif di tempat kerja, seperti memberikan pelayanan yang lebih baik, berinisiatif, menjaga kualitas pelaksanaan pelatihan dan bersedia berkontribusi di luar kewajiban formal pekerjaan.

Conservation of Resources (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll pada tahun 1989 menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan untuk memperoleh, mempertahankan, serta mengembangkan sumber daya yang mereka miliki. *Self efficacy* adalah salah satu sumber psikologis utama yang memungkinkan individu untuk mengatasi hilangnya sumber daya yang terjadi sebagai akibat dari tekanan kerja. Pegawai dengan *self efficacy* yang kuat umumnya berhasil mempertahankan energi kerja, mencegah kelelahan psikologis, dan tetap menunjukkan hubungan yang tinggi dengan pekerjaan meskipun ada perubahan organisasi dan peningkatan beban kerja.

Berbagai temuan dari beberapa penelitian di seluruh dunia memperlihatkan bahwa *self efficacy* adalah salah satu sumber daya personal yang secara konsisten berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Pada bidang kesehatan, Morales-Garcí (2024) menemukan bahwa *self efficacy* mendorong *work engagement*, yang selanjutnya bermuara pada kesejahteraan psikologis petugas kesehatan. Pada konteks pendidikan, Zhou et al. (2025) menunjukkan bahwa instruktur dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki *work engagement* dan *job satisfaction* yang lebih baik guna mempertahankan mutu pelaksanaan pembelajaran. Pola yang sejalan juga ditemukan pada Akuntan Publik di Turki oleh Yakin dan Erdil (2012), yang menegaskan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* profesional, sekaligus turut meningkatkan *job satisfaction*.

Keterikatan kerja yang berpadu dengan efikasi diri adalah faktor krusial dalam menerangkan mengapa kinerja pekerjaan meningkat dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung bekerja lebih giat demi meraih kinerja yang lebih baik. Selain itu, dari sudut pandang *Social Cognitive Theory*, *self efficacy* pekerjaan dan *job engagement* merupakan mediator yang signifikan secara bersamaan dalam menjelaskan peningkatan prestasi kerja sebagaimana dibuktikan oleh penelitan Social Sciences Humanities Open 2025.

Namun, telaah mengenai mekanisme mediasi menunjukkan temuan yang tidak seragam. Kepuasan kerja secara penuh memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

Pegawai (Pratama dan Sukoco, 2025). Temuan ini berseberangan dengan laporan Ramadhan dan Budiono (2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja secara langsung, tetapi kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator. Lailla et al. (2022) juga melaporkan bahwa *self efficacy* dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pada jalur motivasi, Hadi (2023) menemukan bahwa *work engagement* memediasi efek *self efficacy* terhadap kinerja, sedangkan Chan et al. (2020) menemukan bahwa *work engagement* menjadi mediator pelengkap yang memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, Karimah dan Astuty (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* pegawai tidak mampu meredam pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja, meskipun hubungan langsung antar variabel tetap signifikan.

Ketidaksesuaian itu mengisyaratkan bahwa mekanisme mediasi sangat dipengaruhi oleh sifat organisasi, tipe pekerjaan, besarnya tingkat kompleksitas tugas, serta sejauh mana job resources tersedia. Karena itu, keterkaitan antara *self efficacy*, kepuasan kerja, *work engagement*, dan kinerja tidak bersifat universal, melainkan sangat bergantung pada konteks organisasi di mana penelitian dilakukan. Ini menyiratkan bahwa masih ada ruang untuk meninjau kembali model mediasi di organisasi sektor publik dengan ciri-ciri yang berbeda dari sektor swasta, terutama lembaga pelatihan kejuruan pemerintah yang berada di bawah tekanan untuk peningkatan kualitas layanan, transformasi digital dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di pasar kerja.

Kondisi ini menjadi semakin penting ketika melihat BPVP Kendari sebagai UPTP Kementerian Ketenagakerjaan yang menghadapi tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelatihan berbasis kompetensi, digitalisasi administrasi, penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan industri, serta pencapaian indikator kinerja pelayanan publik. Faktor-faktor ini menimbulkan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi yang membutuhkan personal resources yang memadai. Ukuran *self efficacy*, *job satisfaction*, *work engagement*, dan kinerja pegawai yang tidak memuaskan, bagaimanapun, menunjukkan bahwa proses psikologis yang menghubungkan variabel-variabel ini mungkin tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu, riset berikut sangat penting guna menjelaskan bagaimana *self efficacy* mengarah pada kinerja yang lebih baik melalui dua jalur mediasi yang berbeda yaitu jalur afektif melalui *job satisfaction* dan jalur motivasi melalui *work engagement* sehingga memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan model perilaku organisasi khususnya di BPVP Kendari.

Selain teori dan penelitian di atas, penelitian tentang *self efficacy* dan kinerja pegawai melalui *job satisfaction* dan *work engagement* kerja juga beragam dan kontradiktif.

Bertolak dari temuan empiris di BPVP Kendari serta temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang tidak selalu konsisten, peneliti mencoba menelaah dan mempertegas bagaimana kepuasan kerja dan keterikatan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di BPVP Kendari. Teori dan studi terbaru telah menghasilkan temuan yang beragam. Baik efek langsung maupun efek tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai masih terus diperdebatkan, sehingga membuka kesempatan yang baik untuk penelitian berikutnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research dan desain asosiatif kausal melalui metode survei. Penelitian bertujuan menganalisis hubungan kausal antara *self efficacy* sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, serta menguji peran *job satisfaction* dan *work engagement* sebagai variabel mediasi.

Desain penelitian bersifat cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan satu kali melalui kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan struktural serta hipotesis penelitian. Penelitian dilaksanakan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kendari. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki tuntutan kinerja yang tinggi, kebutuhan peningkatan kompetensi, serta dinamika psikologis pegawai dalam menghadapi perubahan teknologi dan keterbatasan sumber daya organisasi.

Populasi penelitian berjumlah 52 orang PNS yang bekerja di BPVP Kendari. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh sehingga jumlah responden sebanyak 52 orang. Data yang digunakan terdiri atas data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang disebarkan secara online menggunakan *google form*, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi mengenai jumlah pegawai, jabatan, struktur organisasi, serta tugas dan fungsi.

Instrumen penelitian menggunakan skala *likert* lima poin, mulai dari skor 1 sampai 5. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria r ≥ 0,30, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan ≥ 0,60. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif dan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS.

Evaluasi model pengukuran meliputi loading factor ≥ 0,70, AVE ≥ 0,50, dan *composite reliability* > 0,70. Model struktural dievaluasi melalui R^2, Q^2, serta *bootstrapping* 5.000 *subsample* dengan kriteria t-value ≥ 1,96. Pengujian mediasi digunakan untuk mengetahui peran *job satisfaction* dan *work engagement* dalam hubungan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa indikator penelitian mampu mengukur konstruk secara konsisten. Kriteria reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan *Composite Reliability* > 0,70, sedangkan nilai AVE harus lebih dari 0,50. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SmartPLS disajikan pada Tabel 5.12.

Tabel 1. Composite Reliability (Alpha)

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*rho_a*	*Composite Reliability*	*AVE*
Self efficacy (X)	0.956	0.956	0.960	0.618
Job satisfaction (Y1)	0.980	0.981	0.981	0.615
Work engagement (Y2)	0.940	0.941	0.949	0.675

Kinerja Pegawai (Y3)	0.933	0.936	0.943	0.650

Sumber: olah data primer SmartPLS versi 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan Tabel seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas batas yang ditetapkan serta AVE > 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel.

Assess the structural model for collinearity issues (VIF)

Nilai VIF digunakan untuk mengetahui adanya multikolinearitas antarvariabel. Model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF < 5.

Tabel 2. VIF

Hubungan Variabel	VIF	Multikolinearitas
Self efficacy (X) → *Job satisfaction* (Y1)	1.000	Tidak
Self efficacy (X) → *Work engagement* (Y2)	1.000	Tidak
Self efficacy (X) → Kinerja Pegawai (Y3)	1.817	Tidak
Job satisfaction (Y1) → Kinerja Pegawai (Y3)	1.559	Tidak
Work engagement (Y2) → Kinerja Pegawai (Y3)	1.480	Tidak

Berdasarkan Tabel seluruh nilai VIF berada di bawah 5. Dengan demikian, model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas dan dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

***Path coefficient* dan nilai t**

Pengujian *path coefficient* digunakan untuk melihat arah dan kekuatan hubungan antarvariabel, sedangkan nilai t dan p-value digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan pada taraf 5%.

Tabel 3.Hasil Uji *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values
Self efficacy (X) → *Job satisfaction* (Y1)	0.583	0.596	0.087	6.668	0.000
Self efficacy (X) → *Work engagement* (Y2)	0.552	0.565	0.081	6.781	0.000
Self efficacy (X) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.325	0.320	0.119	2.727	0.006
Job satisfaction (Y1) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.382	0.387	0.117	3.270	0.001
Work engagement (Y2) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.302	0.305	0.084	3.597	0.000

Hasil Tabel menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung memiliki arah positif dan signifikan karena nilai p-value < 0,05. Dengan demikian, *self efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *work engagement*, dan kinerja pegawai. *Job satisfaction* dan *work engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.Hasil Uji *Indirect effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values
Self efficacy (X) → *Job satisfaction* (Y1) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.223	0.230	0.077	2.892	0.004
Self efficacy (X) → *Work engagement* (Y2) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.167	0.173	0.056	2.969	0.003

Berdasarkan Tabel pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *job satisfaction* dan *work engagement* sama-sama positif dan signifikan. Nilai p-value masing-masing sebesar 0,004 dan 0,003, sehingga kedua variabel tersebut berperan sebagai mediator parsial.

Assess the model's explanatory power – Nilai *R-Square*

R-Square menunjukkan kemampuan variabel prediktor dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Semakin besar nilai *R-Square*, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen.

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Job satisfaction (Y1)	0.340	0.327	Lemah
Work engagement (Y2)	0.305	0.291	Lemah
Kinerja Pegawai (Y3)	0.696	0.677	Moderat

Nilai R-Square menunjukkan bahwa *self efficacy* menjelaskan 34,1% variasi *job satisfaction* dan 30,5% variasi *work engagement*. Sementara itu, *self efficacy*, *job satisfaction*, dan *work engagement* mampu menjelaskan 69,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 30,4% dijelaskan faktor lain di luar model.

Nilai *Effect Size*

Effect size digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 6. Effect Size

Variabel Laten	f-square	Keterangan
Self efficacy (X) → *Job satisfaction* (Y1)	0.515	Besar
Self efficacy (X) → *Work engagement* (Y2)	0.439	Besar
Self efficacy (X) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.191	Sedang
Job satisfaction (Y1) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.309	Sedang
Work engagement (Y2) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.203	Sedang

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* dan *work engagement* berada pada kategori besar. Sementara itu, pengaruh *self efficacy*, *job satisfaction*, dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sedang.

Q²Predict

Q²predict digunakan untuk menilai relevansi prediktif model. Nilai Q²predict yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi.

Tabel 7. Q²predict

Variabel	Q²predict	RMSE	MAE
Job satisfaction (Y1)	0.306	0.868	0.692
Work engagement (Y2)	0.261	0.893	0.726
Kinerja Pegawai (Y3)	0.486	0.746	0.567

Nilai Q²predict untuk *job satisfaction* sebesar 0,306, *work engagement* sebesar 0,261, dan kinerja pegawai sebesar 0,486. Seluruh nilai berada di atas nol sehingga model memiliki relevansi prediktif.

SRMR

SRMR digunakan untuk menilai kecocokan model. Nilai yang lebih kecil menunjukkan kecocokan model yang lebih baik.

Tabel 8. SRMR

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.064	0.067

Nilai SRMR sebesar 0,064 pada saturated model dan 0,067 pada *estimated* model. Kedua nilai tersebut masih berada di bawah 0,10 sehingga model memiliki kecocokan yang dapat diterima.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan p-value hasil *bootstrapping*. Hipotesis diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel dan p-value < 0,05.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path (Jalur)	Koefisien Jalur	t-tabel	t-statistik	p-value	Keterangan
Hipotesis 1	*Self efficacy* (X) → *Job satisfaction* (Y1)	0.382	1.6759	3.270	0.000	Diterima
Hipotesis 2	*Self efficacy* (X) → *Work engagement* (Y2)	0.583	1.6759	6.668	0.000	Diterima
Hipotesis 3	*Self efficacy* (X) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.325	1.6759	2.727	0.006	Diterima
Hipotesis 4	*Job satisfaction* (Y1) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.552	1.6759	6.781	0.001	Diterima
Hipotesis 5	*Work engagement* (Y2) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.302	1.6759	3.597	0.000	Diterima
Hipotesis 6	*Self efficacy* (X) → *Job satisfaction* (Y1) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.223	1.6759	2.892	0.004	Diterima
Hipotesis 7	*Self efficacy* (X) → *Work engagement* (Y2) → Kinerja Pegawai (Y3)	0.167	1.6759	2.969	0.003	Diterima

Sumber: olah data primer SmartPLS versi 4.1.1.8 (2025)

Berdasarkan Tabel 8 seluruh hipotesis penelitian diterima. H1 menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. H2 menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. H3 menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, H4 menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan H5 menunjukkan bahwa *work engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H6 membuktikan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, sedangkan H7 menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Kedua mediasi tersebut bersifat parsial.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap *Job satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil SEM-PLS memperoleh koefisien jalur sebesar 0,382, T-statistic 3,270 > 1,6759, dan P-value 0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima. Temuan ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi hambatan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut sejalan dengan *Social Cognitive Theory* dan teori *Job Demands–Resources (JD-R)* yang menempatkan *self efficacy* sebagai personal resource dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Karakteristik responden yang didominasi usia 26–39 tahun dan masa kerja 1–10 tahun sebesar 59,62%, serta pendidikan S1 sebesar 69,23% dan S2 sebesar 25%, menjadi konteks yang mendukung terbentuknya keyakinan diri dan pengalaman keberhasilan dalam pekerjaan.

Pada konteks BPVP Kendari, pegawai menghadapi tuntutan berupa pelaksanaan pelatihan vokasi, penyusunan program, uji kompetensi, pelayanan, evaluasi, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi. Pegawai yang memiliki keyakinan diri lebih kuat cenderung mampu menghadapi tuntutan tersebut dengan lebih baik sehingga memperoleh pengalaman kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Chan et al. (2020), Bernales-Turpo et al. (2022), Chen (2025), Kiftiyah dan Al Banin (2023), Lailla et al. (2022), Sulistyo dan Suhartini (2019), Lestari (2025), Zhou et al. (2025), serta Asnawi dan Sulaiman (2021). Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan *self efficacy* melalui pelatihan, pengalaman keberhasilan, pendampingan, umpan balik konstruktif, dan dukungan atasan.

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap *Work engagement*

Hasil penelitian membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Nilai koefisien jalur sebesar 0,583, T-statistic 6,668 > 1,6759, dan P-value 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H2 diterima. Artinya, pegawai yang memiliki keyakinan lebih tinggi terhadap kemampuannya cenderung memiliki energi, antusiasme, dedikasi, dan fokus yang lebih besar dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* dan teori JD-R yang memandang *self efficacy* sebagai sumber daya personal yang mampu memperkuat proses motivasional dan membentuk *work engagement*. Karakteristik responden yang mayoritas berusia 26–39 tahun dan memiliki masa kerja 1–10 tahun sebesar 59,62% turut memberikan konteks terhadap hubungan tersebut.

Pada konteks BPVP Kendari, tuntutan pekerjaan yang dinamis, penggunaan teknologi, dan koordinasi lintas fungsi membutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi. Pegawai dengan *self efficacy* yang kuat lebih mampu menghadapi perubahan dan mempertahankan keterikatan dalam pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Chan et al. (2020), Chen (2025), Izzy dan Djamil (2023), Song et al. (2018), Sulistyo dan Suhartini (2019), Wahyuingsih et al. (2020), serta Agustin dan Tyas (2024). Secara praktis, organisasi dapat memperkuat *work engagement* melalui pelatihan berkelanjutan, pengalaman keberhasilan, umpan balik, dukungan atasan, otonomi, serta pemberian pekerjaan yang menantang dan bermakna.

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil SEM-PLS menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,552, T-statistic 6,781 > 1,6759, dan P-value 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya diikuti oleh peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih gigih,

mampu menghadapi hambatan, dan memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* yang menjelaskan bahwa *self efficacy* memengaruhi pilihan tindakan, intensitas usaha, dan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan.

Karakteristik responden yang didominasi usia 26–39 tahun dan masa kerja 1–10 tahun sebesar 59,62%, serta pendidikan S1 sebesar 69,23% dan S2 sebesar 25%, memberikan konteks terhadap kuatnya peran *self efficacy*. Dalam pekerjaan BPVP Kendari yang menuntut kemampuan teknis, administratif, koordinasi, dan adaptasi digital, keyakinan diri menjadi sumber daya psikologis penting untuk mempertahankan kinerja. Temuan ini juga mendukung pandangan Stajkovic dan Luthans (1998) mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat *self efficacy* melalui pelatihan berbasis kompetensi, coaching, mentoring, pengalaman keberhasilan, umpan balik konstruktif, dan penugasan yang menantang tetapi realistis.

Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,430, T-statistic 4,905 > 1,6759, dan P-value 0,000 < 0,05, sehingga H4 diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan mampu memberikan energi yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Spector (1997), Judge dan Bono (2001), serta Robbins dan Judge (2013) bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan kondisi emosional positif yang mendukung kinerja.

Pada konteks BPVP Kendari, kepuasan kerja dapat berkaitan dengan dukungan atasan, hubungan dengan rekan kerja, sistem kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Mayoritas responden berada pada usia 26–39 tahun dan masa kerja 1–10 tahun sebesar 59,62%, dengan pendidikan S1 sebesar 69,23% dan S2 sebesar 25%, sehingga aspek pengembangan karier dan pengalaman kerja menjadi penting. Hasil penelitian ini konsisten dengan Chen Mei (2025), Demir (2020), Vidić et al. (2021), Asnawi dan Sulaiman (2021), Chan et al. (2020), Kiftiyah dan Banin (2023), Lailla et al. (2022), serta Sulistyo dan Suhartini (2019). Organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang baik, penghargaan yang adil, pekerjaan bermakna, dan kesempatan pengembangan karier.

Pengaruh *Work engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien jalur sebesar 0,372, T-statistic 4,224 > 1,6759, dan P-value 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H5 diterima. Artinya, semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan vigor, dedication, dan absorption dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan konsep *work engagement* Schaufeli et al. (2004) serta teori JD-R yang menjelaskan bahwa sumber daya personal dan organisasi dapat mendorong keterikatan kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pada konteks BPVP Kendari, tuntutan pelayanan, ketelitian administratif, perubahan program pelatihan, serta penggunaan teknologi membutuhkan keterikatan kerja yang tinggi. Mayoritas responden berada pada usia 26–39 tahun dan masa kerja 1–10 tahun sebesar 59,62%, sedangkan pendidikan didominasi S1 sebesar 69,23% dan S2 sebesar 25%. Kondisi tersebut menjadi konteks yang mendukung terbentuknya *work engagement*. Temuan ini konsisten dengan penelitian Bernales et al. (2022), Chan et al. (2020), Chen Mei (2025), Song Ji Hoon (2018), dan Lestari et al. (2025). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan pekerjaan yang bermakna, memperkuat dukungan kepemimpinan, memberikan penghargaan yang adil, mengelola beban kerja, dan menyediakan sumber daya kerja yang memadai.

***Job satisfaction* Memediasi Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Nilai *indirect effect* sebesar 0,223, T-statistic 2,892 > 1,6759, dan P-value 0,004 < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Mediasi yang terjadi merupakan mediasi parsial karena *self efficacy* tetap berpengaruh langsung terhadap kinerja setelah *job satisfaction* dimasukkan dalam model, sementara pengaruh tidak langsung melalui *job satisfaction* juga signifikan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan, memperoleh pengalaman keberhasilan, merasakan kepuasan kerja, dan selanjutnya meningkatkan kinerja.

Hubungan tersebut sesuai dengan *Social Cognitive Theory* dan JD-R yang menempatkan *self efficacy* sebagai personal resource dalam membentuk pengalaman kerja positif. Mayoritas responden berusia 26–39 tahun dan memiliki masa kerja 1–10 tahun sebesar 59,62%, sedangkan pendidikan didominasi S1 sebesar 69,23% dan S2 sebesar 25%, sehingga pengalaman keberhasilan dan penguatan kompetensi menjadi konteks penting. Temuan ini konsisten dengan penelitian Chen Mei (2025), Arslan (2019), Demir (2020), Vidić et al. (2021), Asnawi dan Sulaiman (2021), Chan et al. (2020), Kiftiyah dan Banin (2023), Lailla et al. (2022), serta Sulistyo dan Suhartini (2019). Organisasi dapat memperkuat mekanisme tersebut melalui dukungan atasan, kejelasan peran, penghargaan yang adil, pekerjaan bermakna, dan kesempatan pengembangan kompetensi.

***Work engagement* Memediasi Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Nilai *indirect effect* sebesar 0,167, T-statistic 2,969 > 1,6759, dan P-value 0,003 < 0,05, sehingga H7 diterima. *Work engagement* berperan sebagai mediator parsial karena *self efficacy* tetap memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *work engagement* juga signifikan. Artinya, pegawai dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan melalui *vigor, dedication*, dan *absorption*, yang selanjutnya memperkuat kinerja.

Temuan tersebut sejalan dengan *Social Cognitive Theory*, JD-R, dan *Conservation of Resources* (COR), yang menjelaskan bahwa *self efficacy* sebagai sumber daya personal dapat mendorong keterikatan kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Mayoritas responden berusia 26–39 tahun dan memiliki masa kerja 1–10 tahun sebesar 59,62%, sedangkan pendidikan S1 sebesar 69,23% dan S2 sebesar 25%, sehingga kemampuan adaptasi dan penguatan kompetensi menjadi konteks pendukung. Hasil ini konsisten dengan

penelitian Bernales et al. (2022) yang menunjukkan peran mediasi *work engagement*. Secara praktis, organisasi perlu mengembangkan *self efficacy* dan *work engagement* secara bersamaan melalui pelatihan, coaching, umpan balik, dukungan atasan, pemberian otonomi, dan penyediaan sumber daya kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai "Peran *Job satisfaction* dan *Work engagement* dalam Memediasi Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kendari", maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, yang menunjukkan bahwa peningkatan *self efficacy* dapat mendorong pegawai untuk lebih terlibat, bersemangat, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. *Job satisfaction* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin besar kemungkinan tercapainya kinerja yang lebih baik dan optimal. Selanjutnya, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. *Self efficacy* secara langsung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi *self efficacy* pegawai BPVP Kendari, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Pada hubungan tidak langsung, *job satisfaction* berperan sebagai mediator parsial dalam pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Artinya, *self efficacy* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan *job satisfaction* yang selanjutnya turut mendorong peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula, *work engagement* berperan sebagai mediator parsial dalam pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga pegawai terdorong untuk mencurahkan energi, menunjukkan dedikasi, dan terlibat secara lebih optimal dalam pelaksanaan tugas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, D. I., & Tyas, A. A. W. P. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan *Job Satisfaction* Terhadap Employee Engagement Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi Pada Kemenko PMK. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro, 7*(2), 63–73.

Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Greenomika, 3*(1), 30–35.

Asnawi, & Sulaiman. (2021). The Role Of *Job Satisfaction* In Mediating Self-Efficacy And Income Levels On Employee Performance At Aceh Reintegration Agency Secretariat.

International Journal Of Advance Study And Research Work, 4(5), 25–35. Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.4903169

Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model Of *Work Engagement*. *Current Directions In Psychological Science, 20*(4), 265–269.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. Https://Doi.Org/10.1108/02683940710733115

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

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (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*. Https://Doi.Org/10.1177/21501319221101845

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, 10*(3), 1–11. Https://Doi.Org/10.1177/2158244020941008

Chen, M. (2025). Exploring The Influencing Effect Of Tertiary Teachers' Perceived Organizational Support And Teacher Self-Efficacy On Their *Job Satisfaction*: The Mediating Role Of Teacher *Work Engagement*. *Frontiers In Psychology, 16*, 1609824. Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2025.1609824

Demir, S. (2020). The Role Of Self-Efficacy In *Job Satisfaction*, Organizational Commitment, Motivation And Job Involvement. *Eurasian Journal Of Educational Research, 20*(85), 123–138. Https://Doi.Org/10.14689/Ejer.2020.85.8

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, 12*(2), 653–661.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation To Work* (2nd Ed.). John Wiley & Sons.

Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation Of Resources*: A New Attempt At Conceptualizing Stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. Https://Doi.Org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2001). The Influence Of Culture, Community, And The Nested-Self In The Stress Process: Advancing *Conservation Of Resources* Theory. *Applied Psychology: An International Review, 50*(3), 337–421. Https://Doi.Org/10.1111/1464-0597.00062

Izzy, I. N., & Djamil, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Instansi Pemerintah XYZ. *JIMT, 5*(2), 90–102. Https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V5i2

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship Of Core Self-Evaluations Traits, Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus Of Control, And Emotional Stability, With *Job Satisfaction* And Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology, 86*(1), 80–92. Https://Doi.Org/10.1037/0021-9010.86.1.80

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal, 33*(4), 692–724.

Karimah, S., & Astuty, I. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada CV. Jawara Digital Yogyakarta. *Journal Of Economics, Assets, And Evaluation, 1*(2), 1–19.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. (2025). *Rencana Strategis Reformasi Birokrasi Nasional 2025: Penguatan SDM Vokasi*. Pemerintah Republik Indonesia.

Kiftiyah, I., & Banin, Q. A. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening. *JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2*(4), 327–343. Https://Doi.Org/10.24034/Jimbis.V2i1.6131

Lailla, N., Tarmizi, M. I., & Hananto, D. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Job Performance Guru Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Guru SMK Muhammadiyah Parung. *JIMEA, 6*(3).

Lestari, I. W., Masud, M., & Sopanah, A. (2025). Peran Mediasi *Work Engagement* Atas Hubungan Meaningfulness Of Work, Ethical Climate Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manuhara, 3*(2), 174–190.

Locke, E. A. (1976). The Nature And Causes Of *Job Satisfaction*. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology* (Hlm. 1297–1350). Rand Mcnally.

Morales-García, W., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M. (2024). Depression, Professional Self-Efficacy, And Job Performance As Predictors Of Life Satisfaction: The Mediating Role Of *Work Engagement* In Nurses. *Frontiers In Public Health, 12*, 1268336. Https://Doi.Org/10.3389/Fpubh.2024.1268336

Pratama, R. A. P., & Sukoco, A. (2025). *Job Satisfaction* As A Key Mechanism Linking *Work Engagement* And *Self Efficacy* To Employee Performance. *International Journal Of Finance, Economics And Business, 4*(3), 142–153.

Ramadhan, N. D., & Budiono. (2024). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Work Engagement* Terhadap Employee Performance Melalui *Job Satisfaction*. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(3), 783–796.

Republik Indonesia. (2022a). *Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 Tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi Dan Pelatihan Vokasi*. Https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Details/207855/Perpres-No-68-Tahun-2022

Republik Indonesia. (2022b). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara* (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 34). Https://Peraturan.Go.Id/Id/Permenpanrb-No-6-Tahun-2022

Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal Of Managerial Psychology, 21*(7), 600–619.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

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. Zhttps://Doi.Org/10.1002/Piq.21251

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. SAGE Publications.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240–261.

Sulistyo, A. R., & Suhartini. (2019). The Role Of *Work Engagement* In Moderating The Impact Of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, And Self-Efficacy On Job On Job Satisfaction. *IJBE (Integrated Journal Of Business And Economics), 3*(1), 1–14. Https://Doi.Org/10.33019/Ijbe.V3i1.112

Vidić, T., Đuranović, M., & Klasnić, I. (2021). Student Misbehaviour, Teacher Self-Efficacy, Burnout And *Job Satisfaction*: Evidence From Croatia. *Problems Of Education In The 21st Century, 79*(4), 657. Https://Doi.Org/10.33225/Pec/21.79.657

Wahyuingsih, J. W., Notosudjono, D., Sunaryo, W., & Abidin, Z. (2020). Improved Engagement With Personality, *Self Efficacy*, And *Job Satisfaction* Development. *TEST Engineering & Management, 83*, 23461–23472.

Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy And *Work Engagement* And The Effects On *Job Satisfaction*: A Survey On Certified Public Accountants. *Procedia - Social And Behavioral Sciences, 58*, 370–378.

Zhou, H., Xu, S. Q., Chung, D.-H., & Dang, D. X. (2025). *Job Satisfaction* Mediates The Effect Of *Self Efficacy* On *Work Engagement* Among Physical Education Teachers In Economically Disadvantaged Areas. *PLOS ONE, 20*(4), E0321055.