

## ABSTRAK

**Tujuan** dari penulisan ini adalah untuk menguji apakah *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan penambahan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Penarikan hipotesis pada penelitian ini adalah *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menambahkan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening untuk melihat hubungan Kepuasan yang timbul dari terciptanya *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem*. **Studi** ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan perhitungan analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) AMOS 24.0. Sampel pada studi ini sebanyak 160 karyawan dan semuanya masuk dalam kategori Generasi X. **Hasil analisis** SEM-AMOS secara umum sesuai dengan hipotesis. Secara khusus, hasil menunjukkan karyawan dengan perasaan dan keyakinan tinggi bahwa mereka mampu dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Selain itu perasaan bahwa karyawan memiliki banyak kualitas yang bagus dan dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan pimpinan juga berkorelasi positif. Ketiganya menjadi pencatatan nilai pengaruh yang paling besar. **Pada indikator** kinerja karyawan diisi oleh karyawan itu sendiri, hal ini dapat berdampak munculnya bias. Penilaian kinerja sebaiknya dilakukan oleh pimpinan langsung dari karyawan yang bersangkutan, namun karena penyebaran kuesioner dilakukan dalam bentuk google-drive maka cukup merepotkan apabila mengirimkan kuesioner kinerja karyawan kepada pimpinan langsung dari karyawan tersebut. **Temuan penelitian** ini menggarisbawahi pentingnya Efikasi diri (*Self-Efficacy*), Harga diri (*Self-Esteem*) melalui terciptanya kepuasan kerja dan pengaruh keseluruhan terhadap Kinerja Karyawan

**Kata Kunci:** Self-Efficacy, Self-Esteem, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja