

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *Self Efficacy*, *Job Crafting*, *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa penyebaran kuesioner sebanyak 95 responden karyawan bagian Adidas PT Pungkook Indonesia One Grobogan. Bagian tersebut terdiri dari leader, produksi, dan teknisi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Pengujian hubungan antar variabel penelitian ini menggunakan path analisis dan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan uji Sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Self Efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Employee Performance*. (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*. (3) *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*. (4) *Job Crafting* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Employee Performance*. (5) *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Dalam penelitian ini dari 4 variabel yang memiliki pengaruh paling besar dalam keterkaitannya antara satu dan yang lain. Yaitu variabel *Job Crafting* dengan jumlah beta 0,507. Hal ini menunjukkan karyawan menganggap penting hal yang dapat menyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan latar belakang, kekuatan dan nilai-nilai serta harapan mereka masing-masing.

**Kata kunci :** *Self Efficacy, Job Crafting, Work Engagement, Employee Performance*



UNISSULA  
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the variable Self Efficacy, Job Crafting, Work Engagement on Employee Performance. The data used in this study is primary data in the form of distributing questionnaires as many as 95 respondents of Adidas employees PT Pungkook Indonesia One Grobogan. This section consists of leaders, production, and technicians. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The path analysis is used to test the hypothesis, while Sobel test is used to examine the intervening variable. The results showed that (1) Self Efficacy take effect negative not significant to Employee Performance. (2) Self Efficacy has a significant positive effect on Work Engagement (3) Work Engagement is influential significant positive on Employee Performance. (4) Job Crafting has no negative effect significant to Employee Performance. (5) Job Crafting has a positive effect on Work Engagement. In this study, of the 4 variables that have the greatest influence interrelationship between one and another. Namely the Job Crafting variable with a beta number of 0.507. This shows that employees consider things that can adjust their work are important according to their respective backgrounds, strengths and values and expectations.

**Kata kunci :** *Self Efficacy, Job Crafting, Work Engagement, Employee Performance*

