

# PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT ANUGRAH KARYA TRISAKTI PURWOREJO

Anindyaayu Bella Agustin  
[anindyaayubella@gmail.com](mailto:anindyaayubella@gmail.com)

Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si.  
[estiutami@umpwr.ac.id](mailto:estiutami@umpwr.ac.id)  
Wijayanti, S.E., M.Sc  
[wijayanti@umpwr.ac.id](mailto:wijayanti@umpwr.ac.id)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan menentukan hasil produktivitas kerja karyawan. Peningkatan kualitas karyawan diperlukan agar karyawan mampu melaksanakan tugas dan berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan. *Self Efficacy* diperlukan dalam keberhasilan perusahaan karena *self efficacy* mengacu pada kemampuan mereka dalam melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tingkat tertentu pada kinerja mereka. Selain terdapat faktor *self efficacy* tersebut, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala *likert*. Uji validitas instrumen menggunakan *Pearson Correlation* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji regresi digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja, (2) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi, (3) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, (4) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

**Kata kunci :** *Self Efficacy*, Motivasi, Kinerja

## A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Suparyadi, 2015: 300). Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan (Bangun, 2012: 230).

Mangkunegara (2013: 67), mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peterson dan Arnn (2005) mengatakan bahwa Keberadaan *self efficacy* dalam diri seseorang akan mengantarkan orang tersebut untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik dalam organisasi tempat dimana ia bekerja. atau dengan kata lain orang yang memiliki *self efficacy* tinggi maka akan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Bandura dalam Ghufro dan Rini (2010: 75), mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jadi apabila seorang karyawan memiliki sebuah keyakinan untuk menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu maka tujuan perusahaan yang selama ini dicita-citakan akan terwujud. Bandura dalam Lunenberg (2011), mengatakan bahwa *self efficacy* memiliki efek yang kuat pada pembelajaran, motivasi dan kinerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012: 143). Hasibuan (2012: 141), mengatakan bahwa pemberian motivasi untuk seorang karyawan sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk meneliti kinerja yang ada pada PT Anugrah Karya Trisakti dimana perusahaan ini bergerak pada industri kayu atau pabrik kayu yang terletak di Desa Sumberejo, Purwodadi, Purworejo. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak HRD PT. Anugrah Karya Trisakti yaitu Bapak Renold Hartanto mengatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Belum optimalnya kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya penurunan kinerja pada karyawan yang terlihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu. Belum optimalnya kinerja karyawan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan.

*Self efficacy* diperlukan dalam keberhasilan perusahaan karena *self efficacy* mengacu pada penilaian individu pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tindakan tertentu untuk mencapai tingkatan tertentu pada kinerja mereka (Bandura dalam Orpen, 1999). Berdasarkan teori tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* penting untuk mengembangkan kinerja karyawan. Selain terdapat faktor *self efficacy* tersebut, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan-karyawannya. Motivasi yang diberikan oleh PT Anugrah Karya Trisakti ini berupa pemberian insentif atau pemberian bonus. Pemberian bonus tersebut diharapkan dapat menjadi motivasi untuk karyawan sehingga mendorong karyawan untuk berkerja lebih disiplin dan lebih giat lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo”**

## **B. RUMUSAN MASLAH**

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi ?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Kinerja

Mangkunegara (2013: 67), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bangun (2012: 231), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job standard*). Menurut Gibson, dkk (2011: 93) yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu (1) Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis (2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian (*self efficacy*), motivasi, kepuasan, kerja dan stress kerja (3) Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

Menurut Bangun (2012: 234) terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

#### 1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

#### 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

#### 3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya. Sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada dua tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

**b. Self Efficacy**

Bandura dalam Ghufro dan Rini (2010: 75), mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kemudian menurut Alwisol (2014: 287), mengatakan bahwa *self efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.

Peterson dan Arnn (2005), mengatakan bahwa seseorang yang tidak memiliki *self efficacy* yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberadaan *self efficacy* dalam diri seseorang akan mengantarkan orang tersebut untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik dalam organisasi tempat dimana ia bekerja. Menurut Schuler dalam Robbin (2015: 139) semakin tinggi *self efficacy*, semakin percaya diri kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi

yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung mengurangi upaya mereka untuk menyerahkan sekaligus, sementara orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan.

Menurut Bandura (1997) dalam Ghufron dan Rini (2010: 80-81) *self efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan individu yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut ini adalah tiga dimensi tersebut :

1) Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika seseorang atau individu merasa mampu untuk melakukannya.

2) Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.

3) Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya

### c. Motivasi

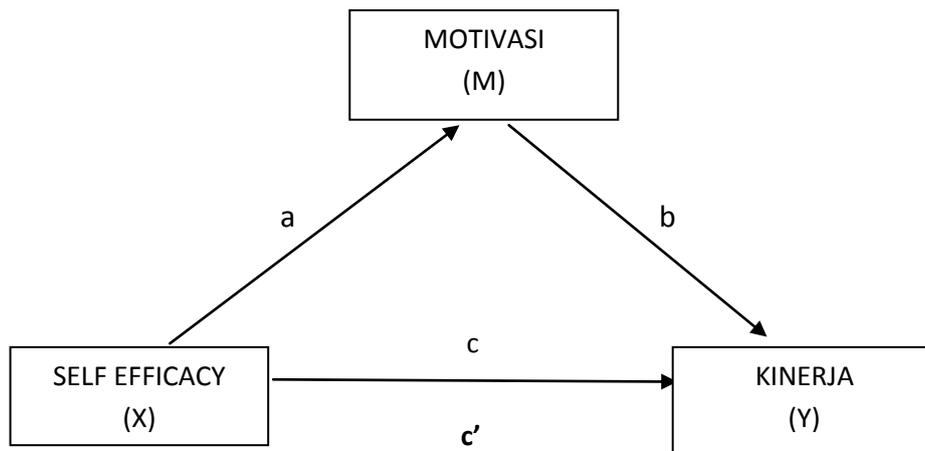
Motivasi menurut Wibowo (2016: 322), mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Mangkunegara (2009: 61), menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan suatu energi yang mampu menggerakkan diri seorang karyawan agar lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. sikap mental karyawan yang baik dan positif itulah yang akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut George dan Jones (2008:519) motivasi kerja adalah kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut George dan Jones (2008:526) yaitu :

1) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis)

- 2) *Safety needs* (kebutuhan rasa aman)
- 3) *Belongingness needs* (kebutuhan untuk memiliki)
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)
- 5) *Self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri)

## 2. Kerangka pikir



Keterangan : Pada gambar di atas menunjukkan hubungan antara *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) dengan motivasi (M) sebagai variabel mediasi. a menunjukkan pengaruh *self efficacy* (X) terhadap motivasi (M), b menunjukkan pengaruh motivasi (M) terhadap kinerja (Y), c menunjukkan pengaruh *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y), c' menunjukkan pengaruh *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (M) sebagai variabel mediasi.

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

*Self efficacy* mengacu pada penilaian individu pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tindakan tertentu untuk mencapai tingkatan tertentu pada kinerja mereka (Bandura dalam Orpen, 1999). Selanjutnya, Peterson dan Arnn (2005), mengatakan bahwa seseorang yang tidak memiliki *self efficacy* yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberadaan *self efficacy* dalam diri

seseorang akan mengantarkan orang tersebut untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik dalam organisasi tempat dimana ia bekerja. Ini berarti *self efficacy* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Widiartanto (2017) membuktikan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi**

Bandura dalam Ghufron dan Rini (2010: 75), mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Bandura dalam Lunenberg (2011), mengatakan bahwa *self efficacy* memiliki efek yang kuat pada pembelajaran, motivasi dan kinerja. Mager (1992) dalam Peterson dan Arnn (2005), mengatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi pikiran, tindakan, tingkat motivasi dan ketekunan serta kerentanan terhadap stress dan depresi. Ketika seseorang dihadapkan pada kegagalan tugas dan frustrasi, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi lebih mungkin untuk bangkit kembali.

Hal ini dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulan dan Innocentius (2017) membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap motivasi karyawan. Selanjutnya, Suseno dan Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri karyawan untuk berperilaku, sehingga karyawan tersebut bersedia dan rela mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu dalam melakukan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Ini artinya, tinggi-rendah atau naik-turunnya motivasi seseorang dipengaruhi oleh *self efficacy*. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi

cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi, dia tidak akan menyerah dan tetap bertahan dengan segala hambatan dan rintangan yang dihadapinya.

Jadi berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>** : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Mangkunegara (2009: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan suatu energi yang mampu menggerakkan diri seorang karyawan agar lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang baik dan positif itulah yang akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miler dan Gordon dalam Mangkunegara (2009: 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Karmita dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut

**H<sub>3</sub>** : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel mediasi**

Mangkunegara (2009: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan suatu energi yang mampu menggerakkan diri seorang karyawan agar lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang baik dan positif itulah yang akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*). Hasil dari penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi penerapan *self efficacy*, semakin tinggi pula penerapan motivasi sehingga apabila semakin tinggi *self efficacy* yang dipersepsikan karyawan akan mampu memotivasi karyawan secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, dan karyawan akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>:** *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional

#### a. Kinerja Karyawan ( Y )

Bangun (2012: 231) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job standard*). Menurut Bangun (2012: 234) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1). Jumlah pekerjaan
- 2). Kualitas pekerjaan
- 3). Ketepatan waktu
- 4). Kehadiran
- 5). Kemampuan kerja sama

#### b. *Self efficacy* ( X )

Bandura dalam Ghufro dan Rini (2010: 75) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* menurut Bandura (1997) dalam Ghufro dan Rini (2010: 80-81) adalah sebagai berikut :

- 1). Dimensi tingkat (*level*)

- 2). Dimensi kekuatan (*strenght*)
  - 3). Dimensi generalisasi (*generality*)
- c. Motivasi ( M )

Menurut George dan Jones (2008: 519) motivasi kerja adalah kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut George dan Jones (2008: 526) yaitu :

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis)
- 2) *Safety needs* (kebutuhan rasa aman)
- 3) *Belongingness needs* (kebutuhan untuk memiliki)
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)
- 5) *Self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri)

## 2. Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu skala pengukuran yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2013: 172). Kriteria validitas apabila nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 berarti item tersebut valid (Siregar, 2013: 47).

### b. Uji Reliabilitas

Kuncoro (2013: 181), mengatakan reliabilitas yaitu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan). (Kuncoro, 2013: 181). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*  $>0,6$  (Kuncoro, 2013: 175).

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Pengujian Hipotesis

#### a. X berpengaruh pada Y

Langkah ini bertujuan untuk menganalisis hipotesis pertama ( $H_1$ ), yaitu *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji regresi X terhadap Y dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi X terhadap Y**

Model	Standardized Coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi ( $p$ value)	Keterangan
X → Y	0,328	0,000	positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien regresi *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,328 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p$ -value <0,05), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $Y = 0,328.X$ . Hal ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diterima.

**b. X berpengaruh pada M**

Langkah ini bertujuan untuk menganalisis hipotesis kedua ( $H_2$ ), yaitu *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil uji regresi X terhadap M dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi X terhadap M**

Model	Standardized Coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi ( $p$ value)	Keterangan
X → M	0,914	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien regresi *self efficacy* (X) terhadap motivasi (M) sebesar 0,914 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p$ -value <0,05) sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $M = 0,914.X$ . Hal ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap M. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini yaitu *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi, dapat diterima.

- c. **X harus berpengaruh terhadap Y, dengan tetap memasukkan M dalam pengujian hubungan X terhadap Y;**

Langkah ini bertujuan untuk menganalisis hipotesis ketiga ( $H_3$ ), yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji regresi M terhadap Y dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi X+M terhadap Y**

Model	<i>Standardized Coefficients Beta (<math>\beta</math>)</i>	Signifikansi ( <i>p-value</i> )	Keterangan
M $\rightarrow$ Y	0,340	0,000	Positif dan Signifikan
X + M $\rightarrow$ Y	0,639	0,003	Positif dan Signifikan

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi (M) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,340 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (*p-value* < 0,05) sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $Y = 0,340.M$ . Hal ini menunjukkan bahwa M berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diterima.

- d. **Membandingkan pengaruh langsung X terhadap Y, dengan pengaruh X terhadap Y pada regresi berganda dengan memasukkan M pada uji regresi X+M terhadap Y.**

**Tabel 4**  
**Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi**

Model	<i>Standardized Coefficients Beta (<math>\beta</math>)</i>	Signifikansi ( <i>p-value</i> )	Keterangan
X $\rightarrow$ Y	0,328	0,000	-
X + M $\rightarrow$ Y	0,639	0,003	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,328 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Setelah diregresi bersama motivasi (M), nilai koefisien regresi *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) menjadi 0,639 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ( $p$  value <0,05). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi, dalam hal ini berupa mediasi sebagian (*partial mediation*) karena variabel *self efficacy* (X) masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y), dapat diterima.

## 2. PEMBAHASAN

### a. H<sub>1</sub>: *Self efficacy* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,328 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p$ -value < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima, yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian menunjukkan bahwa, apabila setiap karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi dan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan bagian produksi PT Anugrah Karya Trisakti akan meningkat. Jadi, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Artinya, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani dan Widiartanto (2017) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. H<sub>2</sub>: *Self efficacy* Berpengaruh Positif terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2, dapat diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0,914 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p$ -value <0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima, yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa apabila setiap karyawan PT Anugrah Karya Trisakti memiliki *self efficacy* yang tinggi dan didorong dengan motivasi yang kuat maka apa yang selama ini dicita-

dicitakan oleh PT Anugrah Karya Trisakti akan terwujud. Pada dasarnya, *self efficacy* berhubungan dengan motivasi. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akan memberikan usaha yang semaksimal mungkin.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulan dan Innocentius (2017), Suseno dan Sugiyanto (2010) menyimpulkan bahwa tinggi-rendah atau naik-turunnya motivasi seseorang dipengaruhi *self efficacy*-nya. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi, dia tidak akan menyerah dan tetap bertahan dengan segala hambatan dan rintangan yang dihadapinya,

**c. H<sub>3</sub>: Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,340 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka kinerja akan semakin meningkat. Diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan apabila PT Anugrah Karya Trisakti memberikan motivasi yang kuat untuk karyawan-karyawannya maka karyawan tersebut akan bekerja lebih giat dan lebih disiplin lagi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karmita, dkk (2015), Miler dan Gardon dalam Mangkunegara (2009:76) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**d. H<sub>4</sub>: *Self efficacy* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.**

Berdasarkan hasil perbandingan nilai signifikansi pada table 4, diketahui bahwa nilai koefisien regresi *self efficacy* (X) yang diregresi terhadap kinerja (Y) sebesar 0,328 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Setelah diregresi bersama motivasi (M), nilai koefisien regresi *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) mengalami peningkatan menjadi 0,639 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,003 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi (M) bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh *self efficacy* (X) terhadap kinerja (Y) secara parsial, karena variabel *self efficacy* (X) masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Diterimanya hipotesis ke empat pada penelitian ini menunjukkan bahwa apabila seseorang karyawan PT Anugrah Karya Trisakti memiliki *self efficacy* yang tinggi dan didorong dengan motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada dasarnya karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu, *self efficacy* juga berhubungan dengan motivasi, dimana karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan termotivasi melakukan pekerjaan dan akan memberikan usaha yang semaksimal mungkin. Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

## G. KESIMPULAN

1. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2014. *Psikologi Kepribadian*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- George, Jennifer M and Jones, Gareth R. 2008. *Contemporary Management*. McGraw.
- Ghufron, Nur dan Rini Risnawati S, 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta : AR-RUZZ MEDIA.
- Gibson, James L. Inancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske. Robert. 2008. *Organizational : Behaviour, Structure, Processes*. McGraw-hill. New York
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam belas. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

- Karmita, Sagung Binda dkk, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada Analisis Kredit PT. BPD BALI CABANG UTAMA DENPASAR, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN : 2337-3067.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Erlangga.
- Lunenburg, Fred. 2011. *Self Efficacy in the Workplace : Implication for Motivation and Performance. International Journal of Manajement, Bussines, and Administration*. Vol. 14, No. 1, 2011, Hlm. 1-6.
- Maharani, Salsabila Adissa dan Widiartanto, 2017. Pengaruh Self-Efficacy, Coaching, Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang, *Journal Of Social And Political*.
- Mangkunegara, A.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- , 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika aditama.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Divisi Human Resource PT. Coca-cola *Distribution* Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No 3.
- Orpen, C.. 1999. *The impact of self-efficacy on the effectiveness of employee training*, *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, 11(4), 119-122.
- Peterson, T.O., Arnn, R.B. 2005. *Self-Efficacy: The Foundation of Human Performance. Performance Improvement Quartely*, 18(2): 5-18.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. 2015. Jakarta : *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusi Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jogjakarta : CV. Andi offset.
- Suseno, M.N., dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109. Retrieved from [https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view File/7695/5961](https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/File/7695/5961)
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Yulan dan Innocentius Bernarto, 2017. Pengaruh *Self Efficacy*, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Tangerang, *DeReMa Jurnal Manajemen*, Vol.12, No.1.