

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT AJI VASTHU KONSTRUKSI**

SKRIPSI



Oleh

AYU HUSNUL KHOTIMAH

NIM : 17510141

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT AJI VASTHU KONSTRUKSI**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

AYU HUSNUL KHOTIMAH

NIM : 17510141

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AJI
VASTHU KONSTRUKSI**

SKRIPSI

Oleh

AYU HUSNUL KHOTIMAH

NIM : 17510141

Telah disetujui pada tanggal 9 Maret 2021

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M.

NIP. 199009182018012002

**Mengetahui:
Ketua Jurusan,**



**Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP. 196708162003121001**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AJI
VASTHU KONSTRUKSI**

SKRIPSI

Oleh

AYU HUSNUL KHOTIMAH
NIM : 17510141

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 25 Maret 2021

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

: ()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

: ()

3. Penguji Utama

Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

: ()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Husnul Khotimah
 NIM : 17510141
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AJI VASTHU KONSTRUKSI

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Maret 2021

Hormat saya



Ayu Husnul Khotimah

NIM: 17510141

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan, karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga saya tercinta terutama Bapak dan Ibu yang luar biasa hebatnya dalam memberi saya didikan hingga kini, yang tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materil, serta do'a dan harapan yang terbaik untuk saya.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada Ibu Setiani, M.M selaku dosen pembimbing saya yang dengan sabar telah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Dan kepada sahabat dan teman saya yang tiada henti memberikan dukungan untuk menyemangati dan menghibur saya selama mengerjakan penulisan skripsi ini.

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

– Al-Insyirah ayat 5

**“Memulai dengan Penuh Keyakinan,
Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan,
Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan.”**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas segala rahmat dan hidayahNya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aji Vasthu Konstruksi”.

Shalawat serta salam taklupa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman jahiliah menuju jalan yang terang-benderang yakni Ad-Dinul Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, S.E., M.M., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si., selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Ibu Setiani, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak Muhammad Nur Wahyuddin dan tenaga kerja PT. Aji Vasthu Konstruksi yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Orang tua tercinta Bapak Sarno dan Ibu Sumiati yang telah memberikan do'a, nasihat yang sangat membangun, mendidik dan membesarkan penulis serta selalu memberikan kasih sayang, dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga terutama saudara-saudara kandung saya Nur Fitri Ramadhani dan Muhammad Zainul Mustakim, yang penuh kasih sayang selalu mendoakan, memberi semangat dan memberikan motivasi bagi penulis.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan dari maba hingga semester akhir Mar'atus Shalihah, Putri Rahayuningtias, Ainun Hafni Amalia, Verlin Rizqon Navia dan Rose Rohaida Aisy.
11. Terimakasih kepada sahabat-sahabat Syarifatul Mufida, Chindy Qhomaria, Alhisna Fitri, Livia Dinda, Fauluddina, dan Putri Syarifah yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
12. Terimakasih kepada sahabat Lili Nur Indah dan Ismawati Fauziah yang tiada henti memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti.

13. Terima kasih kepada Wahid Amin Majid yang memberikan motivasi dan menjadi alasan penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. Serta terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya.

Malang, 9 Maret 2021



Ayu Husnul Khotimah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teori.....	15
2.2.1 <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri).....	15
2.2.1.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri)	15
2.2.1.2 Faktor Penunjang Pembentukan <i>Self Efficacy</i>	16
2.2.1.3 Indikator Dimensi <i>Self Efficacy</i>	18
2.2.1.4 Proses <i>Self Efficacy</i>	19
2.2.1.5 <i>Self Efficacy</i> Dalam Islam	21

2.2.2	<i>Work Engagement</i>	23
2.2.2.1	Pengertian <i>Work Engagement</i>	23
2.2.2.2	Indikator Dimensi <i>Work Engagement</i>	23
2.2.2.3	Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	25
2.2.2.4	<i>Work Engagement</i> Dalam Islam	25
2.2.3	Motivasi Kerja	26
2.2.3.1	Pengertian Motivasi kerja	26
2.2.3.2	Indikator Kebutuhan Motivasi	27
2.2.3.3	Prinsip-Prinsip Motivasi	27
2.2.3.4	Metode-Metode Motivasi.....	28
2.2.3.5	Motivasi Kerja dalam Islam.....	29
2.2.4	Kinerja Karyawan	30
2.2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	31
2.2.4.3	Pengukuran Kinerja Karyawan	32
2.2.4.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	33
2.2.4.5	Kinerja Karyawan Dalam Islam.....	34
2.3	Kerangka Konseptual	35
2.4	Hubungan Antar Variabel	36
2.4.1	Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Kinerja Karyawan.....	36
2.4.2	Hubungan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.4.3	Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja	38
2.4.4	Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja	38
2.4.5	Hubungan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.5	Model Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
3.2	Lokasi Penelitian	41

3.3	Populasi dan Sampel	42
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.5	Data dan Jenis Data	43
3.6	Teknik Pengumpulan Data	44
3.7	Definisi Operasional Variabel	45
3.8	Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	60
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.2	Pembahasan Subjek Penelitian.....	61
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden	61
4.2.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	61
4.2.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
4.2.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	63
4.2.2.1	Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1)	63
4.2.2.2	Variabel <i>Work Engagement</i> (X2).....	64
4.2.2.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
4.2.2.4	Variabel Motivasi Kerja (Z).....	66
4.2.3	Uji Instrumen Data.....	67
4.2.3.1	Uji Validitas	67
4.2.3.2	Uji Reliabilitas	69
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.4.1	Uji Normalitas.....	69
4.2.4.2	Uji Linieritas	70
4.2.5	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	71
4.2.6	Uji Hipotesis	73
4.2.6.1	Uji T	73

4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi).....	74
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.3.1 Pengaruh Langsung <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.3.2 Pengaruh Langsung <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	80
4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	81
4.3.5 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	83
BAB IV PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Engagement</i>	46
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel Kineja Karyawan	48
Tabel 3.3 Definisi Oprasional Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1)	63
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Work Engagement</i> (X2)	64
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Z).....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas	70
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur Path (Path Analysis)	72
Tabel 4.13 Uji X1 dan X2 Terhadap Y	73
Tabel 4.14 Uji X1 dan X2 Terhadap X	73
Tabel 4.15 Uji Z Terhadap Y	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 2.2 Model Hipotesis	40
Gambar 3.1 Arah Anak Panah Konsep Teori.....	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Aji V Asthu Konstruksi.....	60
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur Path	71
Gambar 4.3 Hasil Pengolahan Data X1 Sobel Test Calculator.....	75
Gambar 4.4 Hasil Pengolahan Data X2 Sobel Test Calculator.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Data Kuisisioner

Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

Lampiran 7 Surat Plagiasi



ABSTRAK

Khotimah, Ayu Husnul, 2021, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Aji Vasthu Konstruksi”

Pembimbing : Setiani S.E., M.M.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Work Engagement*, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan tidak lepas dari aspek sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sangat berpengaruh di setiap sektor dalam perusahaan, karena merupakan satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy*, *work engagement*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran motivasi kerja dalam memediasi *self efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Aji Vasthu Knstruksi. Teknik Pengumpulan data yaitu dengan observasi dan kuisisioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sample jenuh, yang berjumlah 98 responden pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi. Variabel dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (X1), *Work Engagement* (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis jalur, dan uji sobel test dengan bantuan software SPSS 20.0 for Windows.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan *self efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Khotimah, Ayu Husnul, 2021, Undergraduate Thesis, Title: “The Influence of Self Efficacy and Work Engagement to Employee Performance using Work Motivation as Intervening Variable in PT. Aji Vashtu Construction”

Supervisor : Setiani, S.E., M.M.

Keywords : *Self Efficacy, Work Engagement, Work Motivation, and Employee Performance*

The success of a company in achieving its planned goals cannot be separated from the aspect of human resource. Human resource plays a significant role in every sector in the company. That is because human resource is the only resource that enables to generate other resources. This research aims to know how self efficacy, work engagement, and work motivation influence employee performance, and how work motivation plays its role in mediating self efficacy and work engagement toward employee performance.

This research applies quantitative approach. The population of the research is the employee of PT. Aji Vashtu Construction. The data is collected through observation and spreading questionnaires. A saturated sampling technique is applied towards 98 respondents of the employee of PT. Aji Vashtu Construction. The variables of the research are Self Efficacy (X1), Work Engagement (X2), Employee Performance (Y), and Work Motivation (Z). The data is analyzed through validity test, reliability test, normality test, linearity test, path analysis, and sobel test by means of SPSS 20.0 for Windows.

The result of the research shows that self efficacy influences significantly to employee performance, work engagement influences less significantly to employee performance, work motivation cannot mediate the relationship between self efficacy and work engagement to employee performance, and work motivation influences significantly to employee performance.

مستلخص البحث

حسن الخاتمة، ايو ، 2021 ، "تأثير الكفاءة الذاتية والمشاركة في العمل على تحقيق الموظف مع تحفيز العمل

كمتغير تدخل في فتا احي فاستو كونستروكسي

المشرفة : ستياي المااستير

الكلمات المفتاحية : الكفاءة الذاتية ، المشاركة في العمل ، التحفيز على العمل وتحقيق الموظف.

لا يمكن فصل مستوى نجاح الشركة في تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها عن جانب الموارد البشرية. دور الموارد البشرية مؤثر لكل جانب في الشركة ، لأنها المورد الوحيد القادر على نقل الموارد الأخرى في داخل الشركة. يهدف هذا البحث لمعرفة تأثير الكفاءة الذاتية والمشاركة في العمل ودوافع العمل على تحقيق الموظف ، ودور دافع العمل في التوسط الكفاءة الذاتية والمشاركة في العمل على تحقيق الموظف.

يستخدم هذا البحث نهجا كميًا. كانت سكاني من هذا البحث هي موظف فتا احي فاستو كونستروكسي. طريقة جمع البيانات هي الملاحظة والاستبيانات. تم أخذ العينة في هذا البحث بطريقة عينة مشبعة بلغت 98 مستجيباً لموظف شركة فتا احي فاستو كونستروكسي. المتغيرات في هذا البحث هي الكفاءة الذاتية (X1)، والمشاركة في العمل (X2)، وتحقيق الموظف (Y)، ودافع العمل (Z). طريقة تحليل البيانات التي تستخدم في هذا البحث هي اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية واختبار الحالة الطبيعية واختبار الخطي وتحليل المسار واختبار سوبل بمساعدة س ف س وندوس.

كانت نتائج البحث هي أن الكفاءة الذاتية لها تأثير مهم على تحقيق الموظف ، ولم تكن المشاركة في العمل تأثير مهم على تحقيق الموظف ، التحفيز على العمل لا يمكن أن يتوسط بين الكفاءة الذاتية والمشاركة في العمل على تحقيق الموظف ، وكان التحفيز على العمل تأثير مهم على تحقيق الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan tidak akan lepas dari aspek sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sangat berpengaruh di setiap sektor dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah satu satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan. Persaingan sumber daya manusia dalam dunia kerja juga semakin ketat, oleh karena itu seseorang dituntut untuk dapat terus menerus mengembangkan potensinya (Hasibuan, 2005:27).

Peneliti menentukan objek penelitian pada PT Aji Vasthu Konstruksi. Perusahaan ini tidak hanya menyediakan jasa arsitektur, namun menyediakan jasa keinsinyuran serta konsultasi teknis. Pada bidang Konstruksinya, perusahaan ini melaksanakan konstruksi gedung dan renovasi, baik bangunan pribadi maupun tempat usaha. Demi menjalankan visi dan misi perusahaan, selain menggunakan bahan-bahan berkualitas terbaik dalam pengerjaan dibidang konstruksi, para pekerja dituntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik yang terbaik.

Poin utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menilai sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan menyangkut kualitas kerja seseorang yang berdampak pada pencapaian keberhasilan atau kegagalan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atas pekerjaan atau tanggung jawab yang sudah dilaksanakan. Kinerja karyawan juga diartikan

sebagai keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan (Sinambela, 2012:58). Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan makna kinerja adalah sebagai hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Putri (2019:27) menyebutkan ada banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan agar dapat mencapai tujuannya (Malthis, 2006:114). Pinder (2012) dalam Yunita (2019:38) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah keinginan seseorang dalam menentukan arah dan berperilaku saat bekerja, keinginan yang dimaksud mencakup dorongan yang timbul baik dalam diri maupun luar diri seseorang. Oleh karena itu, ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja maka akan memberikan hasil kinerja yang baik.

Adapun faktor yang dapat menunjang motivasi kerja yaitu *self efficacy* dan *work engagement*. *Self efficacy* atau yang biasa disebut efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap keahliannya untuk menunjukkan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan tugas yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Efikasi diri secara tidak langsung dapat menentukan bagaimana seseorang itu dapat merasakan, berfikir, dan memotivasi diri mereka saat berperilaku (Kristiyani, 2016:83). Secara singkat *self efficacy* atau efikasi diri adalah sebagai rasa yakin yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, keyakinan dalam diri seseorang dalam menghadapi tugas atau pekerjaan dan tantangan saat berperan pada peningkatan efektivitas dan

efisiensi organisasi atau perusahaan di dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Dalam penelitian yang diteliti oleh Hidayat & Setiawan (2016), dan Kusnoto & Sitorus (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang diteliti oleh Noviawati (2016) memberikan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ditahun selanjutnya yaitu penelitian yang diteliti oleh Ardi (2017) dan Setiawan (2020) kembali memberikan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hasil positif dan signifikan antara pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki tujuan yang unggul serta menjaga komitmennya dengan optimal untuk dapat menggapai tujuan tersebut. Pada saat menghadapi kegagalan, karyawan yang memiliki efikasi diri yang kuat akan meningkatkan usahanya untuk bangkit dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang ragu pada kemampuannya sendiri akan merasa sedang menghadapi rintangan dan halangan saat bertemu dengan tugas-tugas yang sulit (Kristiyani, 2016:84).

Selain *self efficacy*, *work engagement* juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. *Work engagement* membahas tentang hubungan individu atau pekerja dengan pekerjaannya (Adler dalam Feist & Feist, 2010). Menurut Schaufeli (2012) dalam Yunita (2019:39) *work engagement* adalah sesuatu yang membuat seseorang merasa semangat dalam bekerja dan memiliki hubungan yang efektif pada pekerjaannya. Dengan kata lain *work engagement* adalah sikap antusias karyawan

terhadap pekerjaannya, yang menggambarkan seseorang itu dengan semangat, penyerapan, dedikasi yang dimiliki saat melakukan pekerjaannya. Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa ketika seseorang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka secara psikologis seseorang akan memberikan sikap mental yang positif terhadap situasi kerja yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan terkait *work engagement* yaitu penelitian yang diteliti oleh Insan (2017) menyebutkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun setelah dilakukan pengujian ulang seperti pada penelitian yang diteliti oleh Qodariah (2019) dan Firdaus (2019) memberikan hasil bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang diteliti oleh Manalu (2021) juga menunjukkan bahwa hasil positif dan signifikan didapatkan dari pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Bakker (2010) menyebutkan bahwa *work engagement* atau keterlibatan kerja merupakan masalah pribadi, dimana setiap orang memiliki derajat partisipasi kerja yang berbeda, bergantung pada karakteristik atau cara pandang orang yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki level *work engagement* yang tinggi maka akan lebih banyak memasuki aspek-aspek dalam pekerjaan.

Dengan pernyataan hasil penelitian diatas, maka penelitian ini dilakukan karena terdapat perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya yang menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan pengujian kembali agar terjadi kelurusan hasil penelitian tentang pengaruh *self efficacy* dan *work engagement*

terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Selain itu peneliti juga ingin menghidupkan kembali mengenai teori *self efficacy* dan *work engagement* pada lingkup kinerja sumber daya manusia.

Penerapan *self efficacy* dan *work engagement* dapat diterapkan oleh semua individu saat bekerja. Seorang karyawan yang menanamkan penerapan *self efficacy* dan *work engagement* yang tinggi saat bekerja dengan mudah mengerjakan pekerjaannya dan memberikan hasil yang maksimal. Seperti pada PT Aji Vasthu Konstruksi yang berlokasi di Jl. Plawa No. 26 AD, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Peneliti melihat kesolidan antar karyawan yang kerap kali mendapati keberhasilan dalam menyelesaikan setiap *project* yang dibuat. Hal ini menjadikan konsumen merasa istimewa juga terkesan atas *project* juga pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui peran pengaruh tingkat *self efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menjadi penyebab dari keberhasilan tersebut atau tidak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusunan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan?

- 4) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan?
- 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai pemediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai pemediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi kajian dan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen juga menjadi

referensi penelitian berikutnya terkhusus dalam pengembangan penelitian yang terkait dengan *self efficacy*, *work engagement*, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh dunia praktisi sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan dalam memperbaiki kinerja karyawannya di masa yang akan datang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Manalu (2021) “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan”. Variabel penelitian ini adalah *work engagement* (X) dan kinerja karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai berjumlah 35 orang dengan metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan, Sujana & Novarini (2020) “Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk Badung”. Variabel pada penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Adi Sarana Armada yang berjumlah 37 orang dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Qodariah (2019) “Analisis Deskripsi Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan: *Ability* (A), *Effort* (E), *Support* (S) PT. Surveyor Indonesia”. Variabel penelitian ini adalah *work engagement* (X) dan kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Surveyor Indonesia yang menjabat sebagai kepala bagian (kabag) sebanyak 120 orang dengan metode

penelitian yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work engagement* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Firdaus (2019) “Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Variabel dalam penelitian ini adalah stress kerja (X1), *work engagement* (X2), kinerja karyawan (Y), dan komitmen organisasi (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karet Batin VIII yang berjumlah 135 orang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Square Regression* (PLS) dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maupun komitmen organisasi. *Work engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ardi, Astuti dan Sulisty (2017) “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)”. Variabel pada penelitian ini adalah *self efficacy* (X), *employee engagement* (Y1), kinerja karyawan (Y2). Populasi dalam penelitian ini mengacu pada semua karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. Teknik analisis penelitian ini dengan menggunakan Path Analisis. Hasil dari penelitian ini adalah *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *employee engagement* dan kinerja

karyawan. *Employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insan (2017) “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik (Studi pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)”. Variabel penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional (X1), *work engagement* (X2), kinerja karyawan (Y) dan motivasi intrinsik (Z). Populasi penelitian ini berjumlah sebanyak 158 orang, dengan sampel yang digunakan adalah 93 responden. Metode analisis data yang digunakan oleh penelitian ini adalah *Partial Least Square Regression* (PLS). Hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi *work engagement* dan kinerja karyawan, *work engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi intrinsik.

Kusnoto & Sitorus (2016) “Kualitas Kehidupan Kerja, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (Study pada PT. Bank BRI Cabang BSD)”. Variabel penelitian ini adalah kehidupan kerja (X1), *self efficacy* (X2), kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (Z). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Cabang BSD dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Namun kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif dan signifikan juga ditunjukkan pada *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan maupun terhadap motivasi kerja.

Noviawati (2016) “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”. Variabel dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X), kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (Z). Populasi penelitian adalah seluruh 642 karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. Metode analisis penelitian ini menggunakan *Partial Least Square Regression* (PLS) dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun *self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif juga dihasilkan dari peran motivasi kerja sebagai pemediasi antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

Hidayat & Setiawan (2016) “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)”. Variabel penelitian ini adalah *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), dan kinerja karyawan (Y). Unit analisis penelitian ini adalah tenaga ahli dan tenaga terampil dari PT. Tomo Food Industri di Sumedang. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan dari *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil positif dan signifikan dari pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Variabel	Alat	Hasil
1	Manalu (2021) Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan	X : <i>Work Engagement</i> Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Setiawan, Sujana & Novarini (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk Badung	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<i>Self efficacy</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan
3	Qodariah (2019) Analisis Deskripsi Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan: <i>Ability (A)</i> , <i>Effort (E)</i> , <i>Support (S)</i> PT. Surveyor Indonesia.	X : <i>Work Engagement</i> Y : Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Firdaus (2019) Pengaruh Stress Kerja dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.	X1 : Stress Kerja X2 : <i>Work Engagement</i> Y : Kinerja Karyawan Z : Komitmen Organisasi	Partial Least Square Regression (PLS) dan Structural Equation Modeling (SEM)	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

5	Ardi, Astuti dan Sulistyo (2017) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya).	X : <i>Self Efficacy</i> Y1 : <i>Employee Engagement</i> Y2 : Kinerja Karyawan	Path Analisis	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Insan (2017) "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik (Studi pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)".	X1 : Kepemimpinan Transaksional X2 : <i>Work Engagement</i> Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Intrinsik	Partial Least Square Regression (PLS)	Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi <i>work engagement</i> dan kinerja karyawan. <i>Work engagement</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi intrinsik. <i>Work engagement</i> dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.
7	Kusnoto & Sitorus (2016)	X1: Kualitas Kehidupan	Structural Equation	<i>Quality Work of Life</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan

	Kualitas Kehidupan Kerja, <i>Self Efficacy</i> , Dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (Study Pada PT. Bank BRI Cabang BSD).	Kerja (<i>Quality Work of Life</i>) X2: <i>Self-Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja	Modeling (SEM)	terhadap kinerja karyawan. <i>Quality Work of Life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja.
8	Noviawati (2016) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya).	X : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja	Partial Least Square Regression (PLS) Dan Structural Equation Modeling (SEM)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Hidayat & Setiawan (2016) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food .Industri, Sumedang).	X1 : <i>Self Esteem</i> X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	<i>Self esteem</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

2.2.1.1 Pengertian *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Konsep *self efficacy* atau efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura pada tahun 1977. *Self efficacy* adalah keyakinan yang dipegang seseorang mengenai kapasitas kemampuannya untuk memperoleh hasil dari pekerjaannya (Bandura dalam Kusnoto, 2016:203). *Self efficacy* memberikan dampak terhadap seseorang dalam menentukan pilihannya untuk berhasil atau gagal dan bereksprosi dalam menghadapi kesulitan juga dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi prioritasnya. Dalam menjalani suatu kegiatan baik pekerjaan kantor maupun kehidupan sehari-hari seseorang diharuskan memiliki *self efficacy*, karena *self efficacy* dapat membuat seseorang memahami situasi dan kondisi sekitar.

Self efficacy merupakan perasaan yakin yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur fungsi seseorang tersebut sehingga mempengaruhi kejadian dalam lingkungannya (Bandura dalam Jess Feist & Feist, 2010:212). Robbins dalam Kusnoto (2016:203) mengatakan bahwa *self efficacy* dikenal juga sebagai teori kognitif sosial yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. *Self efficacy* menggambarkan tentang penilaian terhadap diri sendiri mengenai keyakinan atas kemampuannya mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu

2.2.1.2 Faktor Penunjang Pembentukan *Self Efficacy*

Self efficacy tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang melalui salah satu atau kombinasi dari empat faktor berikut, dimana setiap faktornya memiliki latar belakang pengalaman, lingkungan dan informasi diri yang diproses secara kognitif sehingga mengubah *self efficacy* yang dimiliki oleh masing-masing individu (Bandura dalam Ghufron, 2014:78). Keempat faktor penunjang pembentukan *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman-Pengalaman Tentang Penguasaan (*Mastery Experience*)

Faktor pertama adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan yaitu hasil kejadian-kejadian yang sudah dilakukan di masa lalu, faktor ini adalah faktor yang paling berpengaruh dalam pembentukan *self efficacy*. Sebagai contoh apabila seseorang di masa lalunya mendapati keberhasilan serta kesuksesan dalam bekerja maka selanjutnya seseorang tersebut akan dengan mudah membangkitkan ekspektasi-ekspektasi kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan. Sebaliknya, apabila seseorang di masa lalunya mendapati kegagalan, maka selanjutnya seseorang tersebut cenderung merendahkan ekspektasi kemampuan dirinya.

2. Pemodelan Sosial (*Social Modelling*)

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi *self efficacy* adalah pemodelan sosial yaitu pengalaman-pengalaman yang tak terduga dari orang lain. Pemodelan sosial ini bisa meningkatkan *self efficacy* seseorang ketika melihat keberhasilan orang lain. Juga dapat menurunkan tingkat *self efficacy* seseorang saat melihat kegagalan orang lain. Pemodelan sosial

lebih mengacu pada kesetaraan kita terhadap orang lain. Secara umum faktor-faktor pemodelan sosial dalam meningkatkan *self efficacy* berkaitan dengan tingkat kepercayaan diri.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Faktor selanjutnya yang dapat menunjang pembentukan *self efficacy* seseorang adalah persuasi sosial. Dimana seseorang akan diarahkan dengan sugesti dan nasehat-nasehat untuk yakin bahwa mereka mampu mengatasi masalah-masalah yang akan datang. Namun pada kejadiannya *self efficacy* yang timbul akibat persuasi sosial ini tidak akan bertahan lama, terlebih ketika seseorang itu dalam situasi yang menekan dengan pengalaman kegagalan yang terus-menerus. Bandura juga berpendapat bahwa status dan kedudukan pemberi nasihat akan berkaitan erat terhadap peningkatan *self efficacy* seseorang.

4. Kondisi Fisik dan Emosional (*Fisical and Emotional State*)

Faktor terakhir pembentukan *self efficacy* yaitu kondisi fisik dan emosi seseorang. Emosi yang kuat dapat menurunkan performa seseorang. Ketika seseorang sedang mengalami ketakutan dan kecemasan yang tinggi biasanya seseorang tersebut cenderung memiliki *self efficacy* yang rendah. Sebaliknya seseorang yang kondisi emosionalnya stabil dengan kondisi fisik yang baik serta mendapat dukungan maka akan membangkitkan *self efficacy* seseorang.

2.2.1.3 Indikator Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997) dalam Ghufron (2014:80) *self efficacy* masing-masing individu berbeda satu sama lain, hal ini berdasarkan tiga indikator dimensi *self efficacy* antara lain yaitu:

1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Pada dimensi ini seseorang dihadapkan pada tingkat kesulitan mengerjakan tugas. Secara tidak sadar seseorang akan memilah tugas atau pekerjaan dari level rendah ke level yang lebih sulit. Seseorang akan merasa sangat mudah mengerjakan tugasnya di level yang paling rendah. Pada level sulit seseorang akan cenderung menghindari tugas tersebut. Dengan kata lain pada dimensi tingkat ini seseorang secara tidak sadar mengkonotasikan tingkah laku yang dianggapnya tidak pantas. Seseorang akan melakukan tugas-tugas yang menurutnya mampu dilakukan, dan menghindari tugas-tugas diluar lingkup persepsinya.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi kekuatan ini membahas tingkat *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tugas atau pekerjaannya. *Self efficacy* yang rendah mengakibatkan seseorang cepat merasa gagal dan gelisah saat mengerjakan tugasnya. Sebaliknya seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan dengan senang hati menerima tantangan serta dengan tekun dan semangat yang kuat berekspektasi dapat menyelesaikan tugasnya. Berawal dari rasa percaya atas kemampuan yang dimilikinya akan terasa

lebih mudah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan walaupun pada tingkat kesulitan yang tinggi.

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi generalisasi mengacu pada penggunaan *self efficacy* di beberapa situasi tertentu. Semakin kuat rasa efikasi diri yang digunakan dalam berbagai aktivitas, maka semakin kuat pula rasa efikasi diri yang dimiliki seseorang. Dari dimensi ini seseorang dapat menilai kemampuan dirinya menjadi lebih percaya diri melalui berbagai aktivitas atau hanya dalam lingkup fungsi tertentu.

2.2.1.4 Proses *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Pratiwi (2015:19-21) *self efficacy* mempengaruhi tindakan dan perilaku manusia dengan empat proses yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afektif, dan proses seleksi.

1. Proses Kognitif

Pada proses kognitif ini, *self efficacy* dapat menjadikan seseorang memproyeksikan kejadian-kejadian di masa depan. Hipotesis yang muncul pada aspek ini yaitu ketika seseorang menganalisis dan menjelaskan pemikiran dalam praktiknya secara efektif, maka hal itu dapat membantu seseorang tersebut untuk menentukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tujuan yang direncanakannya. Seseorang tersebut akan memprediksi hal-hal dan menguraikan metode-metode yang diperlukan untuk mengontrol kejadian yang mempengaruhi kehidupannya.

Semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi tujuan dan komitmen yang ditetapkan. Dalam banyak kasus, tindakan didasarkan pada pemikiran. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan membuat rencana dan mengembangkan pedoman positif untuk mendukung kinerjanya. Mereka yang ragu dengan kemampuan dirinya akan memikirkan rencana dan hal-hal yang salah, sehingga menjadikannya sulit menggapai keberhasilan.

2. Proses Motivasi

Motivasi seseorang berasal dari pemikiran optimis untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang berusaha memotivasi dirinya sendiri dengan membangun kepercayaan terhadap tindakan yang dapat dilakukan dan menguraikan hal-hal yang akan dilakukan. Dalam beberapa kasusnya pada proses motivasi ini seorang dengan efikasi diri akademik tinggi akan gagal menyelesaikan studinya karena kurangnya usaha, sedangkan orang dengan efikasi diri yang rendah akan gagal karena kurangnya kemampuan.

3. Proses Afektif

Proses afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berfungsi sebagai penentu kekuatan kecerdasan memori emosional. Stabilisasi kecemasan dan tingkat depresi dapat menunjukkan afeksi yang berfikir salah, dan membuatnya sulit mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan mengontrol emosional yang terjadi secara alami pada diri seseorang yang berkaitan erat dengan proses afeksi ini. Selain kemampuan mengontrol emosional, tingkat stres dan frustrasi dalam menghadapi tugas yang sulit atau

situasi yang bersifat ancaman akan berpengaruh akan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya.

4. Proses Seleksi

Kemampuan memilih perilaku dan lingkungan yang tepat dalam menunjang pencapaian seseorang merupakan contoh penerapan pada proses seleksi ini. Efikasi diri dapat membentuk kehidupan seseorang dengan memilih jenis aktivitas dan keadaan lingkungannya. Seseorang akan dapat melakukan aktivitas yang sesuai dengan kemampuan mereka. Dan saat membuat pilihan mereka mampu memelihara keahlian dan menjadikannya berkembang.

2.2.1.5 Self Efficacy Dalam Islam

Self Efficacy berkaitan dengan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya yang bisa mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras dan bekerja lebih tekun. Seperti firman Allah pada surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Q.S. Ar-Rad ayat 11)

Pada surah Ar-Ra'd dijelaskan bahwa perubahan bermula dari dalam diri masing-masing individu. Dimana pola pikir seseorang akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai. Surah lain yang menguatkan perihal *self efficacy* dalam diri seseorang dijelaskan pada surah Al-Anfal ayat 12 yang berbunyi:

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنْبِيَّ مَعَكُمْ فَثَبَّتُوا الَّذِينَ آمَنُوا ۚ سَأَلْتَنِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَأَضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ

Artinya: “(Ingatlah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang telah beriman”. Kelak akan Aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka penggallah kepala mereka dan pancunglah tiap-tiap ujung jari mereka” (Q.S. Al-Anfal ayat 12)

Surah ini turun di Madinah bertepatan dengan saat terjadinya perang Badar. Ayat ini menerangkan tentang pentingnya keyakinan umat Islam akan kemenangannya saat menghadapi perang Badar. Sama seperti seseorang yang sedang menghadapi pekerjaan, keyakinan diri sendiri terhadap kemampuan yang dimiliki akan mendorong seseorang meningkatkan tindakannya dan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian substansi konsep *self efficacy* pada Al-Qur'an meliputi keyakinan seseorang kepada Allah dan harapannya pada rahmat dan pertolongan-Nya, adanya keterlibatan Allah dalam setiap usaha, dan keberhasilan yang semata-mata diberikan oleh Allah SWT.

2.2.2 Work Engagement

2.2.2.1 Pengertian Work Engagement

Menurut Khan dalam Mujasih & Ratnaningsih (2012:3) aktualisasi *work engagement* pada pekerjaan digambarkan sebagai anggota organisasi yang turut serta berperan aktif pada pekerjaannya, dan mengekspresikannya secara fisik, kognitif dan emosional ditempat bekerja. Adapun pendapat dari Brown (2003) dalam Mujasih & Ratnaningsih (2012:5) bahwa pengertian *work engagement* adalah jika seorang pekerja secara psikologis dapat mengidentifikasi pekerjaannya dan percaya bahwa hasil pekerjaan yang dilakukannya berpengaruh bagi dirinya dan perusahaannya, maka seseorang tersebut telah dapat dikatakan terlibat dalam pekerjaan atau *work engagement*. *Work engagement* juga merupakan suatu hal yang menekankan pada kesejahteraan atau *well-being* seorang karyawan (Bakker dalam Indrianti & Hadi, 2012:112).

2.2.2.2 Indikator Dimensi Work Engagement

Schaufeli, *et al.* (2001) dalam Bakker & Leither (2010:13) memaparkan indikator dimensi dari *work engagement* yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Penuh energi atau antusiasme mencerminkan kesediaan untuk mencurahkan energi untuk bekerja, upaya untuk tetap berenergi ditempat kerja, dan kecenderungan untuk terus berusaha saat menghadapi kesulitan atau kegagalan tugas. Dedikasi mengacu pada rasa identifikasi yang kuat

dengan pekerjaan seseorang, yang meliputi perasaan antusias, dorongan, kebanggaan, dan tantangan.

Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau *absorption*. *Absorption* menandai tempat seseorang benar-benar menikmati pekerjaannya, dan dalam kurun waktu tertentu ia akan sulit melupakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement*, dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya. Secara ringkas indikator dimensi yang terdapat pada *work engagement* adalah sebagai berikut:

1. Semangat (*Vigor*)

Yang dimaksud semangat atau *vigor* pada dimensi *work engagement* adalah energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian dan ketekunan dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan. Juga keinginan untuk memberikan segala bentuk upaya demi menunjang keberhasilan dari suatu pekerjaan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication dalam dimensi *work engagement* mencakup perasaan seseorang terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

3. Penyerapan (*Absorption*)

Dimensi *work engagement* yang terakhir adalah penyerapan atau *absorption* dimana saat melakukan pekerjaan seseorang selalu penuh

konsentrasi dan serius terhadap pekerjaannya, sehingga membuat seseorang tersebut merasa nyaman dan tidak ingin lepas dari pekerjaannya.

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli, *et al.* (2006:703) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu

1. Model JD-R (*Job Demand-Resources Model*)

Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*.

2. Modal Psikologis (*Psychological Capital*)

Modal psikologis mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Menurut penelitian Schaufeli & Bakker (2003) dalam Konerman (2011: 200), sumber daya kerja dan sumber daya pribadi merupakan prediktor utama input pekerjaan. Sumber daya pribadi mengacu pada evaluasi positif yang terkait dengan ketahanan (ketahanan) seseorang, dan kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan.

2.2.2.4 *Work Engagement* Dalam Islam

Seperti definisi dari *work engagement* yang mengacu pada keterlibatan pekerjaan menjadikan seseorang melihat dari asumsi kinerjanya. Penerapan *work engagement* pada kehidupan sehari-hari juga dijelaskan pada Ayat Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah ayat 105)

Dikatakan dalam ayat tersebut bahwa Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja, karena apa yang kita lakukan akan kembali kepada kita. Semakin seseorang memiliki semangat dan keinginan yang tinggi dalam bekerja, semakin terikat pula seseorang dalam pekerjaannya. Hal itu akan memberikan kinerja yang maksimal dan memberikan hasil yang maksimal pula.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Miftahun & Sugiyanto (2010:33) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan upaya yang dapat mengarah pada perilaku, pembinaan perilaku, dan mempertahankan atau memelihara perilaku sesuai dengan lingkungan kerja organisasi. Motivasi merupakan kebutuhan dasar manusia dan merupakan suatu ukuran insentif yang dapat memenuhi kebutuhan dasar yang diharapkan tuntutan ini akan membawa kesuksesan suatu acara. Wibowo (2010:379) juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk

mencapai tujuannya. Sehingga motivasi dapat dilihat dari dorongan keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu.

2.2.3.2 Indikator Kebutuhan Motivasi

Abraham Maslow telah menyusun teori motivasi hal ini disebut Teori Hierarki Kebutuhan dalam Robbins dan Coulter (2010:110):

1. Kebutuhan fisiologis, artinya kebutuhan dasar seperti kebutuhan untuk makan, perlindungan tubuh, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman, artinya kebutuhan perlindungan dari bahaya, konflik dan pengaruh lingkungan.
3. Kebutuhan sosial, artinya kebutuhan untuk bisa berbaur dengan semua orang.
4. Kebutuhan penghargaan diri, artinya adanya perasaan ingin dihormati dan dihargai dalam kelompok.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, artinya adalah kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan (*ability*) dan mengungkapkan pendapat serta gagasan.

2.2.3.3 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (2016:100), ada beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan untuk bekerja diantaranya yaitu:

1. Prinsip berpartisipasi

Karyawan harus ikut serta dalam menentukan tujuan perusahaan yang ingin dicapai guna meningkatkan motivasinya.

2. Prinsip berkomunikasi

Jika pimpinan perusahaan selalu memberikan informasi terkait tanggung jawab dan tujuannya, karyawan akan memperoleh dan dengan mudah memahami motivasi mereka.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin harus memberikan manfaat dan harus mengakui karyawan yang akan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena perlakuan seperti ini, karyawan akan lebih mudah memiliki motivasi yang lebih tinggi.

4. Prinsip pembagian hak, kewajiban dan jabatan

Jika pimpinan memberi mereka hak dan kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan, maka akan merangsang semangat karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus memberdayakan karyawan agar dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan pekerjaannya.

5. Prinsip memberikan perhatian

Jika pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap bawahan (karyawan) maka akan merangsang semangat karyawan.

2.2.3.4 Metode-Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:149) ada dua macam metode motivasi yang dapat diberikan pada karyawan yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Metode langsung yang dimaksud adalah pemberian secara langsung motivasi material atau non-material untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Motivasi secara langsung ini bisa diberikan dengan memberikan pujian, reward, bonus dan piagam.

2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Metode motivasi tidak langsung berupa fasilitas, yang tujuannya untuk menunjang semangat kerja serta kelancaran kemajuan tugas. Contohnya adalah pemberian ruang kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

2.2.3.5 Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi bekerja dalam Islam tidak mengacu pada semangat bekerja dengan tujuan duniawi atau mengejar kekayaan serta menyombongkan diri dari hasil bekerja, melainkan merujuk pada semangat bekerja yang dipergunakan untuk menghidupi kebutuhan hidup yang juga merupakan bagi ibadah. Allah juga memberikan firman-Nya mengenai motivasi bekerja yang tertulis dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10)

Pada ayat ini dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada manusia untuk mencari rezeki-rezeki yang turunkan Allah dibumi dan

senantiasa mengingat Allah agar mendapatkan keberuntungan. Ayat lainnya yang menjelaskan mengenai motivasi kerja adalah surah Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui” (Q.S. Az-Zumar ayat 39)

Ayat ini Allah SWT memerintahkan setiap individu untuk bekerja sesuai kemampuannya, tidak yang berlebihan hingga tidak memperhatikan lingkungan serta sosialnya. Selain itu mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini juga menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Menurut Nawawi dalam Widodo (2015: 131) kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan, baik berwujud maupun tidak berwujud.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah tingkat yang dicapai sebagai hasil dari penyelesaian tugas tertentu. Sedangkan kinerja pribadi diartikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil

kerja seseorang, prestasi atau hasil kerja seseorang merupakan tujuan atau tugas yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2012:27) menyebutkan ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Kinerja yang efektif adalah kinerja yang dapat mencapai tujuannya. Apabila dalam proses mencapai tujuannya dihadapi dengan berbagai masalah maka itu bisa dikatakan tidak efisien, begitupula sebaliknya.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Sudah menjadi kewajiban seseorang ketika diberikan kepercayaan oleh perusahaan dijalankan dengan sungguh – sungguh.

3. Disiplin

Disiplin yang dimaksud adalah disiplin terhadap aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, baik aturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang menunjang keberhasilan menggapai tujuan organisasi.

2.2.4.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan kualifikasi dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of output* (Kuantitas keluaran)

Pada *quantity of output* biasanya lebih banyak digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan di departemen produksi atau teknis.

2. *Quality of output* (Kualitas keluaran)

Kualitas *output* digunakan untuk mengukur performa kinerja karyawan.

3. *Timelines of output* (Waktu keluaran)

Ketepatan waktu pada proyek produksi biasanya digunakan sebagai tolak ukur atau evaluasi prestasi kerja.

4. *Presences at work* (Tingkat kehadiran)

Ketika karyawan memiliki di bawah standar hari kerja yang ditentukan, karyawan tidak akan dapat memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi.

5. *Efficiency of work completed* (Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)

Melaksanakan setiap aktivitas organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan memberikan kinerja yang optimal.

6. Effectiveness of work completed (Efektifitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

Jika pekerjaan selesai tepat waktu sesuai rencana, pekerjaan tersebut dianggap efektif.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins dalam Afandi (2018:89) mengemukakan pendapatnya mengenai indikator-indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas ini juga mencakup jumlah tugas yang diselesaikan, dan jumlah siklus aktivitas yang diambil saat bekerja.

2. Kualitas

Ukuran kualitas pekerjaan dinilai dari tindakan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan sejauh mana keterampilan dan kemampuan karyawan telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat dilihat dari segi koordinasi dimana seseorang melakukan kegiatan dengan memaksimalkan penggunaan waktu lain. Ketepatan waktu dikatakan lebih baik jika tingkat penyelesaian kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

4. Efektifitas

Dalam hal ini, efektifitas adalah memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya disetiap unit.

5. Kemandirian

Kemandirian berkaitan erat dengan komitmen kerja yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan bertanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.4.5 Kinerja Karyawan Dalam Islam

Kinerja karaywan dalam Al-Qur'an dijelaskan pada Surah As-Shaff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*” (Q.S. As-Shaff ayat 4)

Pada surah As-Shaff ayat 4 ini membahas betapa Allah SWT memerintahkan hamba-hambanya berperang dengan tertib. Begitu pula orang yang bekerja juga harus tetap berjalan dengan tertib. Dengan tetap berjalan pada barisan yang teratur. Barisan yang dimaksud adalah tetap pada peraturan juga standar-standar yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja agar memperoleh kinerja juga hasil yang maksimal. Hal ini selaras dengan Hadist shohih yang diriwayat oleh Imam At-Tabrani, dalam al-Mu'jam al-Awsat, No. 897, dan Imam Baihaqi dalam Sya'bu al-Îmân, No. 5312. yang berbunyi:

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنْ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا
عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

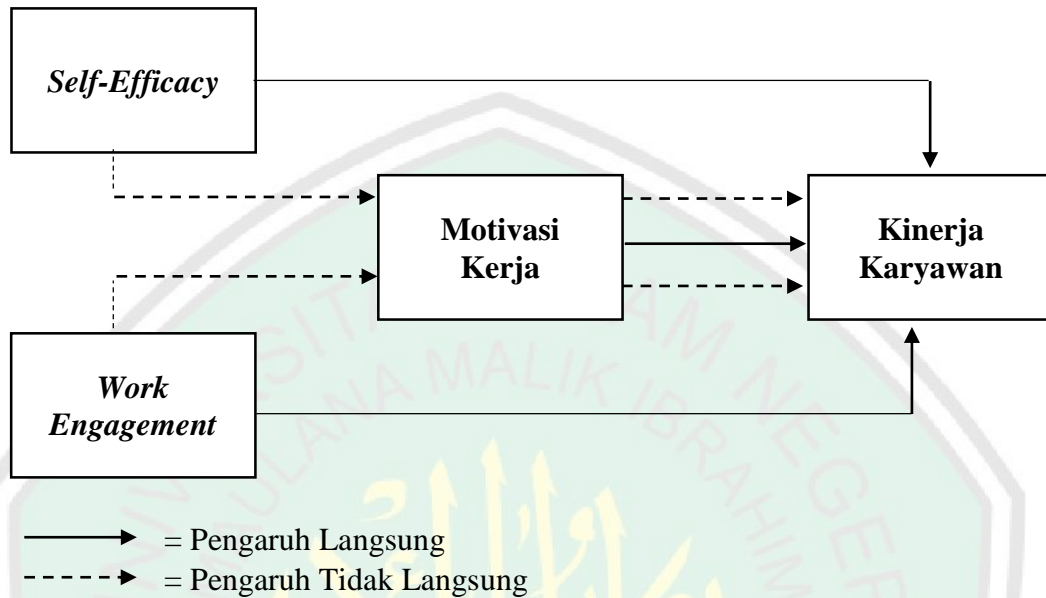
Artinya: “Dari Aisyah ra., Rasulullah SAW bersabda: Allah ‘azza wa jalla menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu amal (pekerjaan) secara itqan (tepat, terarah dan tuntas)” (HR. At-Thabrani)

Maksud dari Hadist diatas adalah seseorang yang bekerja degan itqan (Tepat, tepat sasaran, dan menyeluruh) akan dapat memandu organisasi ke arah yang lebih baik. Dalam proses ini, manajer berperan penting dalam melakukan evaluasi dan pemilihan karyawan yang benar dan adil berdasarkan kemampuannya.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menetili tentang Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus pada PT Aji Vasthu Konstruksi). Adapun kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis berikut ini

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan *Self Efficacy* dengan *Kinerja Karyawan*

Noviawati (2016) menyebutkan bahwa suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Ardi (2017) juga menyebutkan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang

terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Setiawan (2020), Ardi (2017), Kusnoto (2016) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.2 Hubungan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ardi (2017) tingkat *work engagement* pada perusahaan merupakan hal yang penting karena *work engagement* menjadi sarana penyalarsan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Dengan adanya *work engagement*, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, dan mengetahui karyawan memiliki keinginan untuk memberikan kinerja ekstra terhadap perusahaan. Astuti (2016) menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* yang lebih tinggi, akan cenderung lebih kreatif, lebih produktif sehingga memberikan kinerja yang optimal terhadap perusahaan.

Hal ini juga di dukung oleh hasil dari penelitian yang diteliti oleh Manalu (2021), Qodariah (2019), dan Firdaus (2019) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4.3 Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila seseorang tidak memiliki dorongan dalam pekerjaannya, maka akan menurunkan efikasi diri karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Hasil dari penelitian oleh Kusnoto (2016) dan Noviawati (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi merupakan proses psikologi yang menyebabkan timbulnya tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat yang diberikan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

Pendapat ini juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Istighfaroh (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

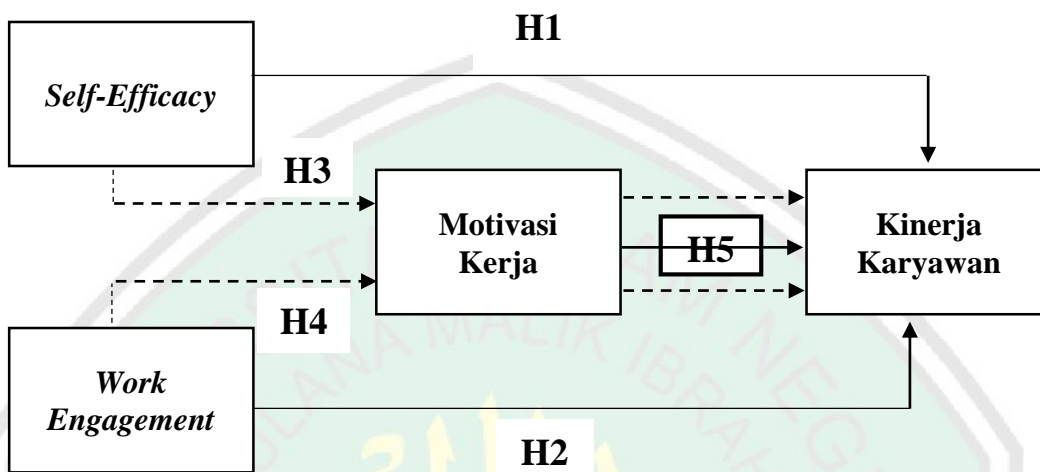
2.4.5 Hubungan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hidayah (2015) menyebutkan bahwa motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam kesuksesan setiap organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Oleh karena itu, jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang baik.

Dalam penelitian yang diteliti oleh Insan (2017) dan Noviawati (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5 Model Hipotesis

Gambar 2.2 Model Hipotesis



Hipotesis Penelitian:

- H1:** Diduga terdapat pengaruh pada variabel *self efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi.
- H2:** Diduga terdapat pengaruh pada variabel *work engagemet* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi.
- H3:** Diduga terdapat pengaruh pada variabel *self efficacy* (X1) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi.
- H4:** Diduga terdapat pengaruh pada variabel *work engagement* (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi.
- H5:** Diduga terdapat pengaruh pada variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam ilmu penelitian umum ada dua jenis data dalam penelitian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:15) Jenis data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Metode penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Pada dasarnya penelitian kuantitatif ditujukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Seperti pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dari Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Aji Vasthu Konstruksi atau yang lebih dikenal dengan nama ARCHI METALIC yang beralamat di Jalan Plawa No. 26 AD, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten badung, Provinsi Bali.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu, dan peneliti mengidentifikasi karakteristik atau subjek tersebut untuk diteliti dan diambil kesimpulannya (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Djarwanto mengemukakan dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 201) bahwa populasi diartikan sebagai penjumlahan dari keseluruhan (satuan atau individu) yang sifatnya akan digunakan. Dari penjelasan diatas ditetapkan bahwa yang merupakan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi yang berjumlah 98 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang sifatnya akan diteliti, yang dinilai dapat mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:201). Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 98 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2012:73).

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi yang kurang dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Aji Vasthu Konstruksi yaitu sebanyak 98 responden.

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Arkoto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 202) sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data tersebut diperoleh. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data membedakan jenis data berdasarkan sumbernya yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data primer biasanya dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Sehingga data primer dalam penelitian ini Diperoleh langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Survei ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, dan jurnal.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang dijelaskan oleh Ahmadi (2010:76) antara lain:

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Metode observasi pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan kinerja pegawai secara langsung, juga dengan melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan terkait penerapan *self efficacy*, *work engagement*, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Metode Angket (Kuisisioner)

Metode angket atau kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yg diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Widayat (2002: 22) Variabel adalah karakteristik atau kondisi yang dilampirkan pada variabel atau objek. Variabel dalam penelitian ini antara lain:

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel penjelas yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen pertama yaitu *self efficacy* (X1), pada variabel ini peneliti mengambil teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997) dalam Ghufron (2014:80) bahwa ada tiga indikator yaitu:

1. Tingkat (*Level*)
2. Kekuatan (*Strength*)
3. Generalisasi (*Generality*)

Variabel independen selanjutnya adalah *work engagement* (X2), dikemukakan oleh Schaufeli, et al. (2001) dalam Bakker & Leither (2010:13) ada 3 indikator *work engagement* yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)
2. Dedikasi (*Dedication*)
3. Penyerapan (*Absorption*)

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel *Self Efficacy* dan *Work Engagement*

No	Variabel	Sumber	Indikator	Item Quisioner
1.	<i>Self Efficacy</i> (X1)	Bandura (1997) dalam Ghufron (2014:80)	1. Tingkat (<i>Level</i>)	1. Yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas yang sulit. 2. Tenang dalam menghadapi situasi yang sulit. 3. Mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.
			2. Kekuatan (<i>Strength</i>)	1. Memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan atau tugas yang dihadapi. 2. Merasa optimis dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada. 3. Memperkuat komitmen untuk menggapai tujuan.
			3. Generalisasi (<i>Generality</i>)	1. Mempunyai keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak. 2. Menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak. 3. Mampu menilai kemampuan diri.

2.	<i>Work Engagement</i> (X2)	Schaufeli, et al. (2001:4)	1. Semangat (Vigor)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Semangat dalam bekerja. 2. Memiliki energi dan mental yang tinggi saat bekerja. 3. Bekerja tidak menunggu perintah.
			2. Dedikasi (Dedication)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Nyaman dengan pekerjaan sehingga sulit melepaskan pekerjaan. 2. Merasa bersalah apabila tidak ikut andil dalam menyelesaikan tugas saat bekerja. 3. Antusias ketika ada tugas baru yang diberikan.
			3. Penyerapan (Absorption)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Bangga dengan pekerjaan. 2. Mengasah kemampuan agar selalu memberikan hasil yang terbaik. 3. Merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tercakup dalam hipotesis yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), menurut Robbins dan Coulter (2010:110): ada lima indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel Kineja Karyawan

No	Variabel	Sumber	Indikator	Item Quisioner
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Buku Perilaku Organisasi (Robbins 2006: 206)	1. Kualitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan yang saya miliki lebih baik dari karyawan yang lain. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki. 3. Saya tidak dapat digantikan dengan pekerja lain.
			2. Kuantitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai bahkan lebih dari kemampuan saya. 3. Sigap dan bisa melihat pekerjaan.

Lanjutan Tabel 3.2

			3. Ketepatan Waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti. 3. Mengerjakan pekerjaan dengan cepat.
			4. Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan sumber daya dan fasilitas kantor dengan efektif dan bijaksana. 2. Menjaga fasilitas kantor. 3. Merawat fasilitas kantor.
			5. Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. 2. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh keterampilan. 3. Bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan.

3.7.3 Variabel Intervening

Variabel intervening atau mediasi adalah sebuah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terkait (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati. Variabel intervening pada penelitian ini adalah motivasi kerja (Z). Indikator motivasi kerja oleh Abraham Maslow dalam Robbins dalam Afandi (2018:89) mencakup lima hal, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Harga diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 3.3 Definisi Oprasional Variabel Motivasi Kerja

No	Variabel	Sumber	Indikator	Item Quisioner
1.	Motivasi Kerja (Z)	Abraham Maslow dalam Mangku-negara (2007:101)	1. Kebutuhan Fisiologis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan kesehatan yang diberikan sudah cukup baik. 2. Jam istirahat yang diberikan sudah cukup. 3. Jam kerja sesuai.
			2. Kebutuhan Rasa Aman.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penanganan keluhan pegawai sudah sesuai aturan yang berlaku. 2. Penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. 3. Adanya petugas keamanan dilingkungan kerja.
			3. Kebutuhan Sosial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar rekan kerja sudah cukup baik. 2. Keterbukaan antar rekan kerja meningkatkan komunikasi yang baik. 3. Rekan kerja mempengaruhi kinerja.

Lanjutan Tabel 3.3

			4. Kebutuhan Harga Diri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja. 2. Dukungan yang diberikan rekan kerja dapat meningkatkan semangat. 3. Pemberian <i>reward</i> dapat meningkatkan semangat.
			5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengasah dan mengembangkan potensi dan bakat yang dimiliki. 2. Bekerja dapat membuat kemampuan saya berkembang. 3. Dengan bekerja saya dapat mencukupi kebutuhan hidup saya.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen data bertujuan untuk mengetahui keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Alat (kuesioner) yang digunakan untuk mengumpulkan data utama harus memenuhi dua syarat yaitu:

1. Uji Validitas

Uji Validitas mengukur sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur objeknya (Singarimbun (1987) dalam Suprianto dan Machfudz, 2010:249). Ukuran penggunaan *Product Moment* pada uji validitas ini adalah ketika item pertanyaan lebih besar dari 0.30.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- n = Banyak Sampel
- X = Variabel Pertama
- Y = Variabel Kedua
- r = Koefisien Korelasi

2. Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 250) Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ob^2}{-o12} \right]$$

Keterangan:

- R_{11} = Reliabilitas Instrument.
- K = Banyaknya Butir Pertanyaan Atau Banyaknya Soal.
- O_b^2 = Jumlah Varian Butir
- O_1^2 = Varian Total

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ridwan & Kuncoro (2013) asumsi yang mendasari *Path Analysis* adalah pada hubungan antar variabel bersifat linier dan normal yang masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas ini diperlukan untuk mengetahui apakah model yang ditentukan linier. Lakukan pengujian linieritas dengan menggunakan estimasi kurva yang merupakan gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Jika $\text{sig } f < 0,05$ maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan metode *Path Analysis* (Analisis Jalur). Robert D. Rutherford (1993) dalam (Ghodang, 2020:17) merupakan teknik yang digunakan dalam suatu penelitian dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak untuk mengetahui hubungan sebab-akibat. Metode analisis jalur adalah metode untuk

memeriksa pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel hipotetis, yang dihasilkan karena pengaruh pemrosesan variabel tersebut.

Dengan menggunakan analisis jalur, peneliti tidak hanya dapat menghitung semua variabel independen terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan, tetapi juga secara parsial dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Metode tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari sekumpulan variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Menurut Solimun (2002) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) tahapan analisis dengan menggunakan *path analysis* adalah sebagai berikut:

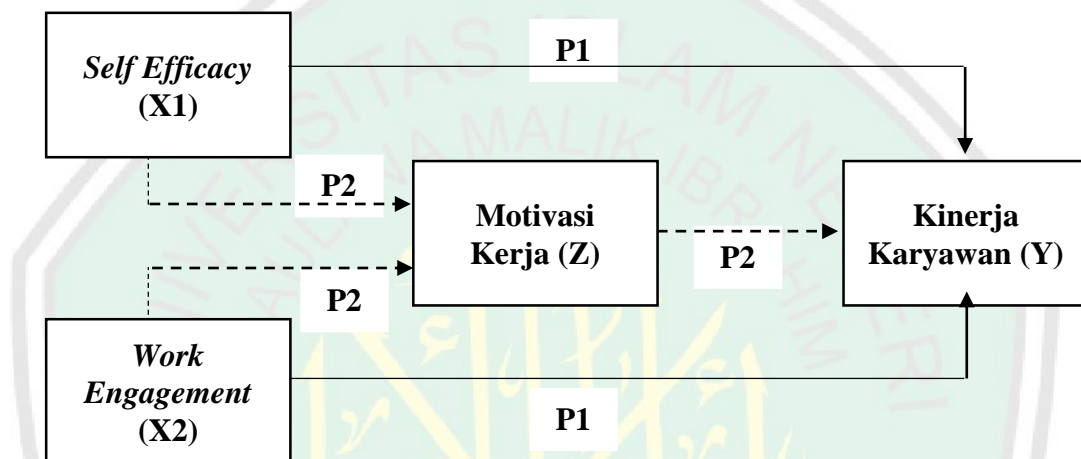
1. Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada tahapan ini terdapat dua model arah anak panah, anak panah pertama menunjukkan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Anak panah yang kedua menunjukkan pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel melalui variabel intervening.

Pada penelitian ini anak panah yang pertama memperlihatkan arah pengaruh langsung pada variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, juga pengaruh langsung terhadap *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Anak panah yang kedua pada penelitian ini memperlihatkan arah pengaruh tidak langsung dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui

motivasi kerja, juga pengaruh tidak langsung dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pemodelan pada tahap ini di gambarkan dengan bagan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Arah Anak Panah Konsep Teori



Dimana pada bagan di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel.

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari

Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:

- Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).

- e) Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3. Pemeriksaan validitas model

Ketepatan model bergantung pada apakah asumsi dasar terpenuhi. Kedua indikator validitas model dalam analisis jalur adalah koefisien determinasi total dan modifikasi teoritis.

4. Interpretasi hasil analisis

Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) Dengan memperhatikan hasil validasi model
- b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

Nilai hasil analisis dari koefisien jalur dapat diinterpretasikan dengan berpedoman pada tabel berikut (Sugiono, 2014:250):

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis, peneliti menggunakan uji signifikan yaitu dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Thomas dalam Swarjana (2012:39), menyatakan bahwa: “Hipotesis nol ialah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan diantara variabel penelitian atau menyatakan tidak adanya perbedaan diantara variabel penelitian atau bisa juga menyatakan pengaruh satu variabel atau

treatment terhadap variabel lainnya dan hipotesis alternatif disebut juga hipotesis kerja, Hipotesis ini menyatakan adanya perbedaan satu variabel dengan variabel yang lainnya atau menyatakan adanya hubungan diantara satu variabel dengan variabel yang lainnya atau bisa juga menyatakan adanya pengaruh satu variabel dengan *treatment* terhadap variabel yang lainnya”. Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji *t*).

a. Pengujian Secara Parsial (Uji *t*)

Menurut Ghozali (2013:98), uji *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji *t* adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.

b. Uji Sobel (Uji Mediasi)

Sani dan Maharani (2013) mengatakan bahwa uji mediasi merupakan uji untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi dalam model. Uji sobel dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal (Ghozali, 2018:251). Uji sobel (*sobel test*) dilakukan

dengan aplikasi *statistic calculator sobel test*, dengan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

S_{ab} = Besar standar eror pengaruh tidak langsung

S_a = Standar eror koefisien a

S_b = Standar eror koefisien b

a = Jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)

A = Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Aji Vasthu Konstruksi merupakan Perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang Konsultan arsitektur dan konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 26 April 2018 oleh Bapak Muhammad Nur Wahyuddin sebagai Direktur dan Bapak Moh. Tedi Wahyudin sebagai Komisaris. Perusahaan ini beralamat di Jalan Plawa No. 26 AD, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali.

PT. Aji Vasthu Konstruksi atau yang lebih dikenal dengan nama ARCHI METALIC ini tidak hanya menyediakan jasa arsitektur, namun menyediakan jasa keinsinyuran serta konsultasi teknis (drafting, inspeksi bangunan, pengukuran tanah, pembuatan peta, dll), Real Estat yang mencakup kegiatan orang yang menyewakan agen atau broker dalam pembelian/penjualan real estat, Aktifitas konsultasi pariwisata yang meliputi penyampaian pandangan; saran serta penyusunan studi kelayakan dan perencanaan di bidang pariwisata, perdagangan umum, dan penyediaan akomodasi jangka pendek. Sedangkan pada bidang Konstruksinya, perusahaan ini melaksanakan konstruksi Gedung dan Renovasi, baik itu bangunan pribadi maupun tempat usaha seperti, villa, hotel, toko, bangunan perkantoran, restaurant, dll.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

A. Visi Perusahaan

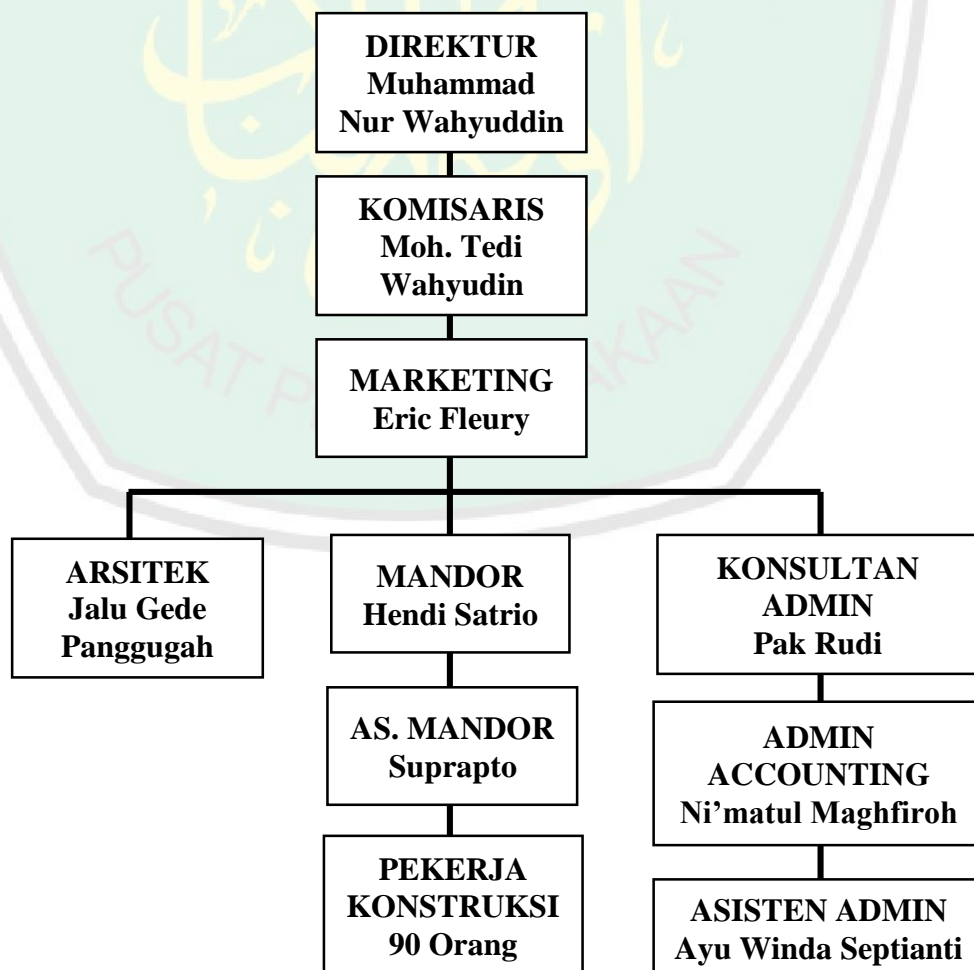
“Mengembangkan Perusahaan agar bertambah besar”

B. Misi Perusahaan

Mengerjakan Proyek yang diberikan dengan sangat baik sesuai permintaan client serta menggunakan bahan-bahan berkualitas terbaik dalam pengerjaan di bidang konstruksi, sehingga client puas dan menjadikan perusahaan banyak dikenal karena hasil kerja yang baik.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Aji VAsthu Konstruksi



4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja dan lama bekerja. Terdapat sebanyak 98 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	89	90,8%
2	Perempuan	9	9,2%
Jumlah		98	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 89 atau 90,8% dan perempuan sejumlah 9 atau 9,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT Aji Vasthu Konstruksi lebih mempekerjakan laki-laki daripada perempuan.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 30 tahun	35	35,7 %
>31 tahun	65	64,3 %
Jumlah	98	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa yang berusia < 30 tahun sejumlah 35 atau 35,7% dan yang berusia > 31 tahun sejumlah 65 atau 64,3%. Pekerja pada PT Aji Vasthu Konstruksi yang paling tinggi berusia > 31 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka yang telah berusia lebih dewasa lebih dibutuhkan daripada yang usia muda.

4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 2,5 tahun	55	56,1 %
>2,6 tahun	43	43,9 %
Jumlah	98	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa yang menempuh masa kerja < 2,5 tahun sejumlah 55 atau 56,1 %, dan masa kerja > 2,6 tahun sejumlah 43 atau 43,9 %. Pada PT Aji Vasthu Konstruksi paling banyak karyawan berdasarkan masa kerja adalah mereka yang bekerja < 2,5 tahun. Hal ini

mengindikasikan bahwa mereka adalah karyawan yang baru saja direkrut dengan kerja kontrak atau masa training.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan maka jawaban dari responden mengenai variabel eksogen yaitu *Self Efficacy* (X1), *Work Engagement* (X2), Variabel intervening yaitu variabel Motivasi Kerja (Z), dan variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan (Y), deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

4.2.2.1 Variabel *Self Efficacy* (X1)

Distribusi jawaban responden terkait variabel *Self Efficacy* (X1) dapat dilihat pada table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi jawaban responden variabel *Self Efficacy* (X1)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	12	45	41	98	0	0	12,2	45,9	41,8	100	4,30
X1.2	0	0	9	41	48	98	0	0	9,1	41,8	48,9	100	4,40
X1.3	0	0	15	31	52	98	0	0	15,3	31,6	53,0	100	4,38
X1.4	0	0	18	32	48	98	0	0	18,3	32,6	48,9	100	4,31
X1.5	0	0	18	34	46	98	0	0	18,3	34,6	46,9	100	4,29
X1.6	0	0	20	30	48	98	0	0	20,4	30,6	48,9	100	4,29
X1.7	0	0	17	29	52	98	0	0	17,3	29,5	53,0	100	4,36
X1.8	0	0	18	22	58	98	0	0	18,3	22,4	59,1	100	4,41
X1.9	0	0	25	27	46	98	0	0	25,5	27,5	46,9	100	4,21

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 98 responden adalah 882 yang terdiri dari 9 pertanyaan kuisisioner yang dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab netral, setuju dan

sangat setuju pada pertanyaan yang diajukan. Presentasi tertinggi pada pertanyaan ada pada X1.8 dengan nilai 59,18%. Sedangkan presentase terendah ada pada item X1.2 dengan nilai 9,18%.

4.2.2.2 Variabel *Work Engagement* (X2)

Distribusi jawaban responden terkait variabel *Work Engagement* (X2) dapat dilihat pada table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi jawaban responden variabel *Work Engagement* (X2)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	8	31	59	98	0	0	8,16	31,6	60,2	100	4,52
X2.2	0	0	19	39	40	98	0	0	19,3	39,8	40,8	100	4,21
X2.3	0	0	23	43	32	98	0	0	23,4	43,8	32,6	100	4,09
X2.4	0	0	24	33	41	98	0	0	24,4	33,6	41,8	100	4,17
X2.5	0	0	25	33	40	98	0	0	25,5	33,6	40,8	100	4,15
X2.6	0	0	15	40	43	98	0	0	15,3	40,8	43,8	100	4,29
X2.7	0	0	16	35	47	98	0	0	16,3	35,7	47,9	100	4,32
X2.8	0	0	12	35	51	98	0	0	12,2	35,7	52,0	100	4,40
X2.9	0	0	25	34	39	98	0	0	25,5	34,6	39,8	100	4,14

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 98 responden adalah 882 yang terdiri dari 9 pertanyaan kuisisioner yang dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab netral, setuju dan sangat setuju pada pertanyaan yang diajukan. Presentasi tertinggi pada pertanyaan ada pada X2.1 dengan nilai 60,20% pada jawaban sangat setuju. Sedangkan presentase terendah ada pada item X2.1 dengan nilai 8,16% pada jawaban netral.

4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y)

dapat dilihat pada table 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	M
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	0	17	35	46	98	0,00	0,00	17,3	35,7	46,9	100	2,35
Y.2	0	0	13	50	35	98	0,00	0,00	13,2	51,0	35,7	100	1,79
Y.3	0	2	23	36	37	98	0,00	2,04	23,4	36,7	37,7	100	1,89
Y.4	0	0	22	38	38	98	0,00	0,00	22,4	38,7	38,7	100	1,94
Y.5	0	1	16	37	44	98	0,00	1,02	16,3	37,7	44,9	100	2,24
Y.6	0	1	14	34	49	98	0,00	1,02	14,2	34,6	50,0	100	2,50
Y.7	0	0	15	41	42	98	0,00	0,00	15,3	41,8	42,8	100	2,14
Y.8	0	0	15	34	49	98	0,00	0,00	15,3	34,6	50,0	100	2,50
Y.9	0	0	21	34	43	98	0,00	0,00	21,4	34,69	43,8	100	2,19
Y.10	0	2	20	30	46	98	0,00	2,04	20,4	30,6	46,9	100	2,35
Y.11	0	0	17	36	45	98	0,00	0,00	17,3	36,7	45,9	100	2,30
Y.12	0	1	11	38	48	98	0,00	1,02	11,2	38,7	48,9	100	2,45
Y.13	0	0	14	31	53	98	0,00	0,00	14,2	31,6	54,0	100	2,70
Y.14	0	0	20	33	45	98	0,00	0,00	20,4	33,6	45,9	100	2,30
Y.15	0	0	20	28	50	98	0,00	0,00	20,4	28,5	51,0	100	2,55

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 98 responden adalah 1335 yang terdiri dari 15 pertanyaan kuisisioner yang dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab netral, setuju dan sangat setuju pada pertanyaan yang diajukan. Presentasi tertinggi pada pertanyaan ada pada Y.13 dengan nilai 54,08% pada jawaban sangat setuju. Sedangkan presentase terendah ada pada item Y.5, Y.6 dan Y.12 dengan nilai 1,02% pada jawaban tidak setuju.

4.2.2.4 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Motivasi Kerja (Z) dapat dilihat pada table 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi jawaban responden variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	0	0	13	50	35	98	0,00	0,00	13,27	51,02	35,71	100	1,79
Z.2	0	0	17	53	28	98	0,00	0,00	17,35	54,08	28,57	100	1,43
Z.3	0	0	20	39	39	98	0,00	0,00	20,41	39,80	39,80	100	1,99
Z.4	0	0	22	46	30	98	0,00	0,00	22,45	46,94	30,61	100	1,53
Z.5	0	0	17	40	41	98	0,00	0,00	17,35	40,82	41,84	100	2,09
Z.6	0	0	22	38	38	98	0,00	0,00	22,45	38,78	38,78	100	1,94
Z.7	0	0	24	32	42	98	0,00	0,00	24,49	32,65	42,86	100	2,14
Z.8	0	0	19	33	46	98	0,00	0,00	19,39	33,67	46,94	100	2,35
Z.9	0	0	18	29	51	98	0,00	0,00	18,37	29,59	52,04	100	2,60
Z.10	0	0	21	27	50	98	0,00	0,00	21,43	27,55	51,02	100	2,55
Z.11	0	0	22	35	41	98	0,00	0,00	22,45	35,71	41,84	100	2,09
Z.12	0	0	23	29	46	98	0,00	0,00	23,47	29,59	46,94	100	2,35
Z.13	0	0	15	36	47	98	0,00	0,00	15,31	36,73	47,96	100	2,40
Z.14	0	0	25	32	41	98	0,00	0,00	25,51	32,65	41,84	100	2,09
Z.15	0	0	21	25	52	98	0,00	0,00	21,43	25,51	53,06	100	2,65

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 98 responden adalah 1335 yang terdiri dari 15 pertanyaan kuisioner yang dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab netral, setuju dan sangat setuju pada pertanyaan yang diajukan. Presentasi tertinggi pada pertanyaan ada pada Z.2 dengan nilai 54,08% pada jawaban setuju. Sedangkan presentase terendah ada pada item Z.1 dengan nilai 13,27% pada jawaban netral.

4.2.3 Uji Instrumen Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas ini menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh dan terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan level signifikan 5% dan nilai kritis sebesar 0,30.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Tingkat 1	0,404	0,000	Valid
	Tingkat 2	0,417	0,000	Valid
	Tingkat 3	0,554	0,000	Valid
	Kekuatan 1	0,619	0,000	Valid
	Kekuatan 2	0,712	0,000	Valid
	Kekuatan 3	0,752	0,000	Valid
	Generalisasi 1	0,668	0,000	Valid
	Generalisasi 2	0,712	0,000	Valid
	Generalisasi 3	0,585	0,000	Valid
<i>Work Engagement</i> (X2)	Semangat 1	0,445	0,000	Valid
	Semangat 2	0,508	0,000	Valid
	Semangat 3	0,518	0,000	Valid
	Dedikasi 1	0,590	0,000	Valid
	Dedikasi 2	0,715	0,000	Valid
	Dedikasi 3	0,700	0,000	Valid
	Penyerapan 1	0,693	0,000	Valid

	Penyerapan 2	0,550	0,000	Valid
	Penyerapan 3	0,590	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas 1	0,390	0,000	Valid
	Kualitas 2	0,571	0,000	Valid
	Kualitas 3	0,561	0,000	Valid
	Kuantitas 1	0,648	0,000	Valid
	Kuantitas 2	0,665	0,000	Valid
	Kuantitas 3	0,687	0,000	Valid
	Ketepatan 1	0,619	0,000	Valid
	Ketepatan 2	0,707	0,000	Valid
	Ketepatan 3	0,707	0,000	Valid
	Efektifitas 1	0,780	0,000	Valid
	Efektifitas 2	0,784	0,000	Valid
	Efektifitas 3	0,727	0,000	Valid
	Kemandirian 1	0,721	0,000	Valid
	Kemandirian 2	0,672	0,000	Valid
	Kemandirian 3	0,671	0,000	Valid
	Motivasi Kerja (Z)	Fisiologis 1	0,333	0,000
Fisiologis 2		0,362	0,000	Valid
Fisiologis 3		0,561	0,000	Valid
Rasa Aman 1		0,701	0,000	Valid
Rasa Aman 2		0,625	0,000	Valid
Rasa Aman 3		0,719	0,000	Valid
Sosial 1		0,700	0,000	Valid
Sosial 2		0,673	0,000	Valid
Sosial 3		0,731	0,000	Valid
Harga Diri 1		0,788	0,000	Valid
Harga Diri 2		0,779	0,000	Valid

	Harga Diri 3	0,804	0,000	Valid
	Aktualisasi Diri 1	0,750	0,000	Valid
	Aktualisasi Diri 2	0,793	0,000	Valid
	Aktualisasi Diri 3	0,736	0,000	Valid

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) $> 0,30$ dan nilai sig. $< 0,05$ yang artinya seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,786	0,60	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,768	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,908	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,915	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$ dengan demikian hasil penelitian ini reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji

normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Z	0,108	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,477	Normalitas Terpenuhi

Sumber : data diolah 2021

Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai 0,108 dan 0,477 $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk melihat hubungan linear variabel yang diteliti. Apabila nilai Deviation from linearity $> 0,05$ maka variabel independen dikatakan memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Model	Deviation from Linearity X1	Deviation from Linearity X2	Keterangan
X ke Z	0,646	0,856	Linier
X ke Y	0,710	0,711	Linier
Z ke Y	0,710		Linier

Sumber : data diolah 2021

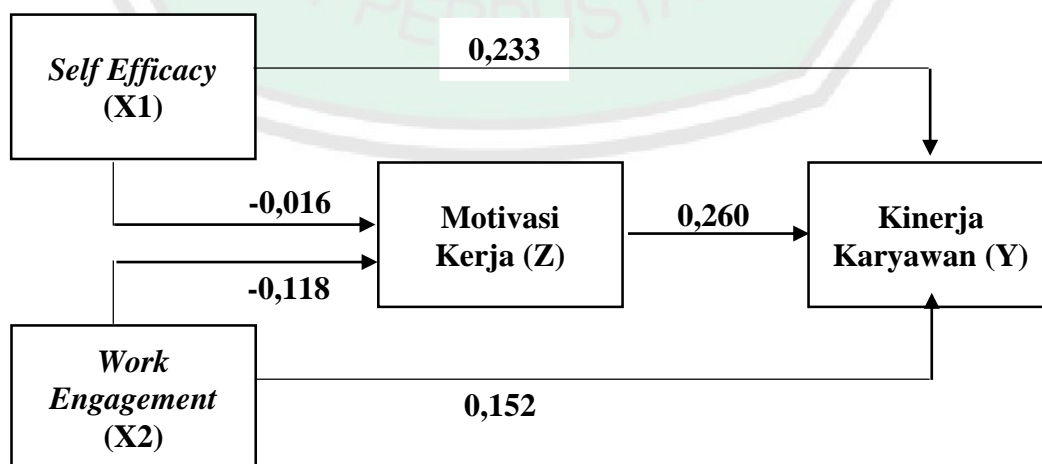
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua model penelitian linier karena nilai deviation from linearity $> 0,05$

4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur path digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel intervening, metode yang digunakan adalah analisis jalur. Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali atau dapat disebutkan menggunakan 2 model yaitu:

1. Model (1) untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel intervening model analisis jalur yaitu X1, dan X2 terhadap variabel intervening (Y).
2. Model (2) untuk mengetahui hubungan antar variabel intervening menjadi variabel independen dan sekaligus dihubungkan dengan variabel dependen (Z). Model analisis jalur yaitu X1, X2, dan Y terhadap variabel dependen (Z).

Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur Path



Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur Path (Path Analysis)

No.	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal	
		Langsung	Tidak Langsung
1.	X ₁ Terhadap Y	0,223	
2.	X ₂ Terhadap Y	0,152	
3.	X ₁ Terhadap Y Melalui Z		(0,228 + 0,289) = 0,517
4.	X ₂ Terhadap Y Melalui Z		(0,186 + 0,289) = 0,475
5.	Z Terhadap Y	0,260	

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan path analysis yang terdapat pada table 4.12 diperoleh nilai sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung *self efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,223.
2. Pengaruh Langsung *work engagemet* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,152.
3. Pengaruh Tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel Intervening sebesar 0,517.
4. Pengaruh Tidak langsung *work engagemet* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel Intervening sebesar 0,475.
5. Pengaruh Langsung motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,260.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji T

Uji t merupakan pengujian regresi yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi secara parsial, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,177	9,633		3,859	,000
1 Self Efficacy	,408	,181	,223	2,256	,026
Work Engagement	,287	,187	,152	1,535	,128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 Diketahui tingkat signifikansi variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,026 < 0,05$, yang berarti *Self Efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dan variabel *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,128 < 0,05$, yang berarti *Work Engagement* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14 Uji X1 dan X2 terhadap Z

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	73,351	10,227		7,172	,000
1 Self Efficacy	-,030	,192	-,016	-,159	,874
Work Engagement	-,230	,199	-,118	-1,158	,250

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.14 Diketahui tingkat signifikansi variabel *Self Efficacy* terhadap motivasi kerja sebesar $0,874 < 0,05$, maka *self efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Dan variabel *work engagement* terhadap motivasi kerja sebesar $0,250 < 0,05$, maka *work engagement* tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Tabel 4.15 Uji Z terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48,002	6,125		7,837	,000
Motivasi Kerja	,254	,096	,260	2,641	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 Diketahui tingkat signifikansi variabel Motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,010 < 0,05$, yang berarti Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan.

4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi)

Uji sobel digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau intervening. Dalam penelitian ini variabel intervening yaitu Motivasi Kerja (Z). Untuk lebih mudah menghitung nilai dari variabel intervening dalam penelitian ini yaitu variabel *Self Efficacy* (X1) dan *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dapat memanfaatkan *Sobel Test Calculator* sebagai berikut:

a. Uji Sobel X1-Z Y

Gambar 4.3 Hasil Pengolahan Data X1 *Sobel Test Calculator*

A:	<input type="text" value="-0.030"/>	?
B:	<input type="text" value="0.281"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.192"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.093"/>	?
Calculate!		

Sobel test statistic: -0.15604150

One-tailed probability: 0.43800016

Two-tailed probability: 0.87600031

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan hasil One-tailed probability $0,43800016 > 0,05$ bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan *Self Efficacy* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Uji Sobel X2-Z Y

Gambar 4.4 Hasil Pengolahan Data *Sobel Test Calculator*

A:	<input type="text" value="-0.230"/>	?
B:	<input type="text" value="0.281"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.199"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.093"/>	?
Calculate!		

Sobel test statistic: -1.07949810

One-tailed probability: 0.14018287

Two-tailed probability: 0.28036574

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan hasil One-tailed probability $0,14018287 > 0,05$ bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) tidak

dapat memediasi hubungan variabel *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan bahwa *Self Efficacy* dan *Work Engagement* sebagai variabel bebas, Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Diperoleh hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan dan *Work Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berikut penjelasan implikasi dari masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Langsung *Self Efficacy* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil diagram analisis jalur yang menunjukkan pengaruh *self efficacy* (X1) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aji Vasthu Konstruksi di peroleh nilai sebesar 0,223. Sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X1) sebesar 0,026. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H1 diterima yaitu *self efficacy* (X1) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana karyawan yang mampu menilai kemampuan dirinya akan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item X1.7 yang menyatakan bahwa karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi memiliki keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian seseorang yang yakin untuk berhasil mengerjakan suatu pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan proses kinerja yang terbaik, sehingga memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ardi (2017) dan Hidayat (2016) yang juga menunjukkan bahwa *self efficacy* secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam pembahasan ini pandangan Islam yang berkaitan dengan *self efficacy* juga di bahas dalam firman Allah pada surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Q.S. Ar-Rad ayat 11)

Pada surah Ar-Ra'd dijelaskan bahwa perubahan bermula dari dalam diri masing-masing individu. Dimana pola pikir seseorang mempengaruhi hasil yang akan dicapai. Keyakinan seseorang juga tak lepas dari tingkat keimanannya kepada Allah SWT, dimana seseorang tersebut akan tetap

berserah diri dan memohon pertolongannya untuk dapat menghadapi suatu permasalahan atau menyelesaikan pekerjaannya. Allah SWT juga memerintahkan kepada umatnya untuk bersyukur atas apa yang telah diberikan baik berupa kesuksesan maupun kegagalan dalam bekerja, karena sesungguhnya Allah lah yang maha mengetahui segalanya.

4.3.2 Pengaruh Langsung Work Engagement (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan diagram analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh *work engagement* (X2) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aji Vasthu Konstruksi di peroleh nilai sebesar 0,152. Sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi variabel *work engagement* (X2) sebesar 0,128. Dikarenakan lebih besar dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05 maka H2 ditolak yang menunjukkan bahwa *work engagement* (X2) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian dilapangan menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi tidak bisa dinilai dari sikap semangat dan fokus saat bekerja, namun juga perlu memperhatikan pengetahuan dan kemampuan dalam dunia konstruksi, juga keterampilan yang ahli untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumakto dan Sami'an (2013) dan Fauzi (2015) yang mengatakan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *work engagement*

secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam arti bahwa kinerja karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi tidak dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan yang hanya dinilai dari semangat kefokusannya dan dedikasinya saat bekerja.

Hasil penelitian ini juga di pertegas oleh firman Allah SWT pada surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah ayat 105)*

Dikatakan pada ayat ini Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja, karena semua yang kita lakukan akan kembali kepada kita. Allah juga menghendaki seseorang untuk senantiasa mengedepankan kehidupan akhirat dari pada kehidupan dunia. Dalam hadits yang diriwayakan oleh Ibnu Majah, Bin Tsabit ra. Rasulullah SAW bersabda: “Barang siapa yang dunia adalah cita-citanya, niscaya Allah akan cerai beraikan usahanya, menjadikan kefakiran didepan matanya dan tidaklah dunia sampai kepadanya kecuali yang telah dituliskan untuknya dan barang siapa yang niatnya adalah akhirat niscaya Allah akan menguatkan baginya usahanya dan menjadikan kekayaan pada hatinya serta dunia mendatanginya dalam keadaan dipaksa.” HR Ibnu Majah.

4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung *Self Efficacy* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan diagram analisis jalur menunjukkan *self efficacy* (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada PT Aji Vasthu Konstruksi diperoleh nilai Sebesar $(0,228 + 0,289) = 0,517$. Sedangkan berdasarkan hasil output Uji Sobel melalui *Sobel Test Calculator* didapat nilai signifikansi hasil (*one-tailed probability*) sebesar $0,4380016$, $> 0,05$ maka H3 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan *self efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriwandi (2011) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi hanya berfokus untuk memenuhi kebutuhan semata sehingga tidak mempengaruhi *self efficacy* karyawan terhadap kinerja nya. Kemampuan karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi dalam menilai efikasi diri saat sedang menghadapi pekerjaan yang sulit timbul karena adanya kecakapan berkerja sehingga memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kinerjanya.

Pandangan Islam yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dibahas pada surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.”

Ayat ini menjelaskan bahwa segala permasalahan dapat diatasi karena Allah telah menyesuaikan dengan kemampuan setiap individu. Dalam ayat ini mencerminkan sikap efikasi diri dimana Allah SWT menganjurkan umatnya untuk senantiasa berfikir positif dan yakin terhadap kemampuan dalam dirinya untuk mengatasi segala permasalahan yang ada baik dalam dunia pekerjaan maupun lingkungan hidupnya.

4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung *Work Engagement* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan diagram analisis jalur menunjukkan *work engagemet* (X2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada PT Aji Vasthu Konstruksi diperoleh nilai Sebesar $(0,186 + 0,289) = 0,475$. Sedangkan berdasarkan hasil output Uji Sobel melalui *Sobel Test Calculator* didapat nilai signifikansi hasil (*one-tailed probability*)

sebesar $0,14018287 > 0,05$ maka H4 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan *work engagemet* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini *work engagement* belum bisa mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dari hasil penelitian dilapangan membuktikan bahwa ketika semua kebutuhan motivasi pekerja sudah terpenuhi akan membuat seseorang tidak dapat berkonsentrasi pada semangat, kefokusn dan dedikasinya saat bekerja yang mengakibatkan penurunan hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Insan (2017) yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga di bahas pada Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10).

Pada ayat ini dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada manusia untuk mencari rezeki-rezeki yang turunkan Allah dibumi dan senantiasa mengingat Allah agar mendapatkan keberuntungan. Walaupun kebutuhan sudah tepenuhi Allah tetap memerintahkan kepada semua umat manusia untuk tetap mencari karunia Allah yang sudah tersebar di muka bumi, karena

sesungguhnya Allah telah menyiapkan rencana-rencana terbaik untuk umatNya.

4.3.5 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan diagram analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aji Vasthu Konstruksi diperoleh nilai sebesar 0,260. Sedangkan berdasarkan hasil Uji t didapat nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,010. Dikarenakan lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05 maka H5 diterima, yaitu motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Setiawan (2020) juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan membangun seseorang untuk mengoptimalkan kinerjanya yang berdampak atas keberhasilan pencapaian tujuan yang di tetapkan. Seperti teori kebutuhan yang di tetapkan oleh Abraham Maslow bahwa salah satu faktor yang memicu timbulnya motivasi kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, selain itu kebutuhan aktualisasi diri juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dilihat dari jawaban responden pada item Z.15

karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu tingkat keamanan, fasilitas, hubungan sosial dalam perusahaan juga sudah baik sehingga mempengaruhi hasil yang baik pula pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang ini juga didasari oleh firman Allah SWT pada surah Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui” (Q.S. Az-Zumar ayat 39)

Ayat ini Allah SWT memerintahkan setiap individu untuk bekerja sesuai kemampuannya, tidak yang berlebihan hingga tidak memperhatikan lingkungan serta sosialnya. Motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya, sehingga setiap individu harus memilah pekerjaan yang didasari dengan motivasi dari niat yang halal atau yang haram. Seperti pada niat seseorang yang termotivasi untuk bekerja sebagai pengaktualisasian diri dalam mengasah kemampuannya dengan niat untuk pamer terhadap karyawan yang lain tidak di perbolehkan, karena mengandung niat yang haram. Contoh yang benar yaitu ketika seseorang yang mengasah kemampuannya untuk menambah ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya.

BAB IV

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi. Dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X1) sebesar $0,026 < 0,05$ yang mana hasil ini menunjukkan adanya pengaruh secara langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi memiliki keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak.
2. *Work Engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi. Dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar $0,128 < 0,05$ yang mana hasil menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dilapangan menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi tidak bisa dinilai dari sikap semangat dan fokus saat bekerja, namun juga perlu memperhatikan pengetahuan dan kemampuan

dalam dunia konstruksi, juga keterampilan yang ahli untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi. Dibuktikan dari hasil analisis uji sobel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,4380016, > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi hanya berfokus untuk memenuhi kebutuhan semata sehingga tidak mempengaruhi *self efficacy* karyawan terhadap kinerja nya.
4. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *work engagement* terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi. Dibuktikan dari hasil analisis uji sobel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,14018287 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan *work engagemet* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan membuktikan bahwa ketika semua kebutuhan motivasi pekerja sudah terpenuhi akan membuat seseorang tidak dapat berkonsentrasi pada semangat, kefokusan dan dedikasinya saat bekerja yang mengakibatkan penurunan hasil kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi. Dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja (Z) sebesar $0,010 < 0,05$ yang mana hasil ini menunjukkan adanya pengaruh

secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu tingkat keamanan, fasilitas, hubungan sosial dalam perusahaan juga sudah baik sehingga mempengaruhi hasil yang baik pula pada kinerja karyawan.

5.2 Saran

Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain, adalah:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan “PT Aji Vasthu Konstruksi” hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan *self efficacy* dan *work engagement* yang diberikan kepada karyawan PT Aji Vasthu Konstruksi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* dan *work engagement* untuk memperkuat hasil analisis penelitian.
- b. Menambah jumlah responden pada penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, Ahmad. 2010. *Ilmu pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al-Qur'an dan terjemahan.
- Apriwandi. (2011). Komitmen, Self-Efficacy, dan Motivasi: Pengaruh Umpan Balik dan Insentif Pada Karyawan Non Manajemen. *Jurnal Aset*, 1-8.
- Ardi, Venna Trilolita. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 52 (1), 163-172.
- Artikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bakker, Arnold B., Leiter, Michael P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Fauzi, Selviani. (2015). Analisis Pengaruh *Work Engagement, Organizational Justice, Organizational Commitment* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Auditor Internal. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi Ketujuh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Firdaus, R. Rafi. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmrn Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. dan Risnawati, N.R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hadits Riwayat At-Thabrani

- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hidayat, Herman dan Setiawan, Ivan. (2016). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan PT Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, 8 (2), 1-10.
- Indrianti, R. & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Indusri dan Organisasi*, 1 (2), 110-115.
- Insan, A. Nur. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi. *Journal of Business Studies*. 2 (1), 1-18.
- Konermann, J. (2011). *Teachers' Work Engagement*. Dutch: Wohrmann Print Service.
- Kristiyani, T. (2016). *Self-Regulated Learning: Konsep, Implikasi, dan Tantangannya bagi Siswa di Indonesia*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press.
- Kusnoto dan Sitorus. T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja: Studi pada PT Bank BRI Cabang BSD. *Jurnal Manajemen*. 13 (2), 198-224.
- Manalu, A. Rohana., Thamrin, R., Hasan, M., dan Syahputra, Deni. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management*, 1 (2), 42-49.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah oleh Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2010). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.

- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Social Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37 (1), 94–109.
- Mujasih. E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*. 1-20.
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT Coca-Cola Distribution Indonesia Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3), 1-12.
- Pratiwi, M. (2015). Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Perilaku Menyontek pada Siswa SMP Ahmad Yani Turen Malang. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi UIN Malik Ibrahim.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Putri, Ekawati N., Nuringwahyu, Sri., dan Hardati, Ratna N. (2019). Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*, 8 (1), 26-32.
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S), pada PT Seveyor Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 53-64.
- Ridwan, Engkos dan Kuncoro, Achmad. (2013). *Cara Menggunakan dan memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross- National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66 (1), 701-716.
- Setiawan, K. Agung., Sujana, I Wayan., & Novarini N. N. Ari. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Armada Tbk Bandung. *Journal of Management and Business*, 1 (2), 31-40.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumakto, W. A. dan Sami'an. (2013). Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Hotel Surabaya Plaza. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2, 1-6.
- Supriyanto, A. Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Swarjana, I. K. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widayat, Amirullah. (2002). *Riset Bisnis, Edisi Pertama*. Surabaya: CV. Cahaya Press.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yunita, Mutiara Mirah. (2019). Gambaran Motivasi Kerja dan Work Engagement Ditinjau dari Urutan Kelahiran Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 10 (1), 36-44.

LAMPIRAN 1**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Ayu Husnul Khotimah
 NIM/Jurusan : 17510141
 Pembimbing : Setiani, S.E., M.M.
 Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Aji Vasthu Konstruksi

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	5 November 2020	Pengajuan Judul	
2.	16 November 2020	Konsultasi BAB 1	
3.	18 Januari 2021	Konsultasi BAB 1 2 3	
4.	19 Januari 2021	Konsultasi revisi BAB 1 2 3	
5.	20 Januari 2021	ACC Proposal	
6.	24 Februari 2021	ACC Seminar Proposal	
7.	3 Maret 2021	Konsultasi BAB 4 dan 5	
8.	22 Maret 2021	ACC BAB 4 dan 5	
9.	7 April 2021	ACC Skripsi	

Malang, 12 Maret 2021
 Mengetahui
 Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

LAMPIRAN 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Ayu Husnul Khotimah
Tempat, Tanggal Lahir : Denpasar, 12 Agustus 1999
Alamat Asal : Jl. Resimuka Barat No.3 Denpasar, Bali.
Alamat Kos : Jl. Mertojoyo Blok L No.12 Lowokwaru, Malang.
Telepon : 082136247450
Email : ayukhotimah1@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011 : SD Muhammadiyah 3 Denpasar, Bali.
2011 – 2014 : SMP Tawakkal Denpasar, Bali.
2014 – 2017 : SMA Al-Rifa'ie Gondanglegi, Malang.
2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2018 – 2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Departemen Entrepreneurship Himpunan Mahasiswa Manajemen Tahun 2018 – 2019
- Anggota Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018 – 2019
- Anggota LSO Kewirausahaan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Tahun 2019 – 2020
- Jejak Pengabdian Indonesia Tahun 2019 – 2020

Malang, 8 Maret 2021



Ayu Husnul Khotimah



39	5	5	5	5	5	5	5	3	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3
41	3	4	5	4	4	5	3	4	5
42	4	5	4	4	3	5	5	5	5
43	4	5	3	4	4	4	4	4	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	3	5	4	4	3	3	3	3
47	5	4	5	4	5	4	5	3	3
48	4	5	5	3	4	5	5	5	5
49	5	4	5	3	3	3	4	4	3
50	5	4	4	5	4	3	4	5	4
51	4	5	4	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	3	3	3	3	3	3
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	4	5	3	5	4	4	5	5
55	4	5	5	3	4	4	5	4	5
56	4	5	5	3	4	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	3	3	3	3	3	4	4	4	4
59	3	4	4	4	3	4	4	4	3
60	4	5	4	3	4	3	3	3	4
61	4	5	4	5	5	5	5	5	4
62	4	5	4	3	4	4	3	4	5
63	5	4	3	5	4	5	5	5	5
64	3	4	5	4	4	3	5	5	5
65	5	4	3	3	3	3	3	4	3
66	4	5	4	5	4	5	4	5	5
67	4	3	5	4	3	4	5	4	3
68	4	5	3	4	3	3	4	3	3
69	3	4	5	4	3	4	5	5	3
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4
71	4	5	3	4	4	3	5	4	3
72	5	4	4	5	3	5	3	4	4
73	4	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	5	4	4	4	4	3	3	4
75	4	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	4	3	4	5	4	4	3	4
77	5	5	5	5	5	5	5	5	4
78	5	4	4	4	5	3	3	3	5
79	5	5	5	5	5	3	5	5	4

80	4	4	5	5	5	5	4	5	4
81	4	5	3	5	3	3	3	3	4
82	4	5	4	3	5	4	3	5	4
83	3	5	4	4	3	5	4	3	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	4	5	4	4	3	4	4	4
86	3	4	5	4	4	5	5	5	5
87	4	3	5	4	4	3	4	3	4
88	4	5	4	4	5	5	5	5	3
89	4	4	3	5	4	4	3	4	5
90	3	4	3	5	4	3	4	5	3
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	4	3	5	4	3	5	4	4	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	4	3	4	3	5	5	3
95	3	5	5	4	3	5	4	3	5
96	5	5	4	5	3	5	4	4	5
97	4	5	3	4	4	4	4	4	3
98	3	5	5	5	5	5	5	5	5

2. Data Kuisiner X2

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	5	4	4	3	5	4	4	4	3
2	4	3	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	3	4	4	5	4	4
4	5	3	4	4	3	5	4	4	4
5	4	5	5	3	3	5	3	5	4
6	5	5	5	4	5	5	5	5	4
7	5	5	4	4	4	4	5	5	5
8	5	3	4	4	5	5	4	4	3
9	5	5	3	3	5	5	5	5	5
10	5	4	5	4	4	3	3	4	4
11	4	3	4	5	5	5	5	5	5
12	5	5	4	3	4	4	5	5	3
13	5	5	5	3	4	5	5	5	5
14	5	5	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	4	3	3	3	4	5	4
16	5	4	4	4	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	3	3	3	3	4	5	5

19	5	4	4	5	5	5	5	5	4
20	5	4	3	5	5	4	4	4	5
21	5	5	4	4	4	5	4	3	3
22	5	5	3	3	4	5	3	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	4	3	4	5	5	5	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	4	3	5	5	5	4	5
27	4	3	4	4	4	4	5	4	3
28	5	5	5	5	5	5	4	3	4
29	5	5	4	4	4	3	4	4	5
30	5	4	4	5	4	4	4	5	3
31	4	4	5	5	3	4	5	4	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3
36	5	4	4	4	5	4	3	5	4
37	4	5	4	3	5	5	5	3	3
38	4	3	5	5	3	3	3	3	3
39	4	4	3	5	3	5	3	4	4
40	4	5	5	3	3	3	3	3	3
41	4	5	3	4	5	4	5	5	5
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	3	4	5	5	5	5	5
44	4	3	4	4	5	4	4	4	4
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	3	4	5	4	4	3	4
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	4	4	5	4	3	5	5	3
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	5	5	4	4	4	4	4	4
51	5	5	4	5	5	4	5	5	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	3	3	3	3	3	5	5	5
54	4	5	3	4	4	3	4	5	3
55	5	5	5	5	4	4	5	5	3
56	4	4	4	5	3	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	3	3	3	3	3	3	5	3
59	5	4	3	5	5	5	5	5	5

60	4	4	4	5	4	4	4	4	4
61	5	5	4	4	3	4	4	5	5
62	3	4	4	3	4	4	5	3	5
63	5	4	3	5	4	4	4	4	4
64	4	5	4	5	5	5	5	5	5
65	5	4	4	4	4	4	4	4	3
66	5	4	3	5	4	4	3	4	3
67	3	3	3	3	3	3	4	4	4
68	5	4	3	5	4	4	4	5	4
69	4	3	4	5	4	5	5	5	5
70	3	5	4	4	3	4	5	5	4
71	5	5	5	5	5	5	5	4	4
72	5	3	4	3	4	4	5	4	5
73	4	4	5	3	5	5	3	5	3
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	5	3	4	5	4	4	4	4
76	5	4	4	5	3	4	4	5	3
77	5	5	5	5	5	5	5	5	4
78	4	3	3	3	3	4	3	4	4
79	5	5	4	4	3	4	3	4	3
80	5	4	3	5	3	5	3	5	3
81	5	5	5	5	5	5	5	4	4
82	4	3	5	4	3	4	4	3	3
83	5	4	5	4	3	4	3	4	5
84	3	4	4	3	3	4	4	4	3
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	4	4	5	4	5	4	3	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	5	5	5	5	5	5	5	5
89	3	4	3	4	4	5	4	4	4
90	5	4	5	4	4	4	5	4	5
91	4	3	5	4	3	5	4	4	4
92	5	3	3	3	3	3	3	3	4
93	5	3	4	3	4	3	5	3	5
94	5	4	4	5	5	4	5	5	5
95	4	5	4	3	5	4	4	5	3
96	5	4	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	4	4	3	4	4	4	3
98	3	3	4	5	4	3	4	5	4

3. Data Kuisioner Y

N O	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	Y.1 3	Y.1 4	Y.1 5
1	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4
6	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5
8	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	4	2	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3
13	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
14	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
18	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
20	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
21	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5
27	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
30	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
31	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
33	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3
39	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
41	5	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
42	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4

43	5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3
44	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4
45	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
46	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4
49	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
50	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
51	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
53	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
54	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5
55	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3
56	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5
60	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3
61	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
62	4	4	4	3	4	2	4	5	3	2	4	4	5	4	3
63	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3
65	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4
67	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4
69	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
70	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5
71	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
72	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3
73	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4
79	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3
80	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	3
81	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3
82	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5
83	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4
84	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3
85	4	5	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3
86	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5
87	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4
88	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

89	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4
90	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4
93	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4
94	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5
95	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	3	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4
97	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4
98	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3

4. Data Kuisiener Z

N	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1
O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5
2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3
5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
10	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5
11	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	5	3	5
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4
22	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3
27	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5
29	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5

31	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5
33	5	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
35	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
43	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
44	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5
45	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	3
46	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3
50	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
51	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5
57	5	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4
58	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3
59	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
60	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4
63	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5
64	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4
69	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4
70	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4
71	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
72	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3
73	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5
74	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4
76	5	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4

77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
79	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
80	4	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3
81	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
82	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5
84	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3
86	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
87	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
88	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4
90	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	3	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5
92	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5
94	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5
96	3	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3
97	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3



LAMPIRAN 4

KUISIONER PENELITIAN
SKRIPSI**“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT AJI VASTHU KONSTRUKSI”**

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb. Salam Sejahtera Untuk Semua.

Saya Ayu Husnul Khotimah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/i untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aji Vasthu Konstruksi**" dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/i berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya



Ayu Husnul Khotimah

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut:

- 1. Nama Responden :
- 2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- 3. Usia :
- 4. Lama Bekerja :
- 3. Nama Responden :
- 2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- 3. Usia :
- 4. Pernah berkunjung ke ...

II. PENTUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
- TS (Tidak Setuju) = 2
- N (Netral) = 3
- S (Setuju) = 4
- SS (Sangat Setuju) = 5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. *SELF EFFICACY*

No.	Pertanyaan	STS	ST	N	S	SS
1.	Yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas yang sulit.					
2.	Tenang dalam menghadapi situasi yang sulit.					
3.	Mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.					
4.	Memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan atau tugas yang dihadapi.					
5.	Merasa optimis dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada.					
6.	Memperkuat komitmen untuk menggapai tujuan.					
7.	Mempunyai keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak.					
8.	Menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak.					
9.	Mampu menilai kemampuan diri.					

B. *WORK ENGAGEMENT*

No.	Pertanyaan	STS	ST	N	S	SS
1.	Semangat dalam bekerja.					

2.	Memiliki energi dan mental yang tinggi saat bekerja.					
3.	Bekerja tidak menunggu perintah.					
4.	Nyaman dengan pekerjaan sehingga sulit melepaskan pekerjaan.					
5.	Merasa bersalah apabila tidak ikut andil dalam menyelesaikan tugas saat bekerja.					
6.	Antusias ketika ada tugas baru yang diberikan.					
7.	Bangga dengan pekerjaan.					
8.	Mengasah kemampuan agar selalu memberikan hasil yang terbaik.					
9.	Merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan.					

C. KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	STS	ST	N	S	SS
1.	Kualitas pekerjaan yang saya miliki lebih baik dari karyawan yang lain.					
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki.					
3.	Saya tidak dapat digantikan dengan pekerja lain.					
4.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.					
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai					

	bahkan lebih dari kemampuan saya.					
6.	Sigap dan bisa melihat pekerjaan.					
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
9.	Mengerjakan pekerjaan dengan cepat.					
10.	Menggunakan sumber daya dan fasilitas kantor dengan efektif dan bijaksana.					
11.	Menjaga fasilitas kantor.					
12.	Merawat fasilitas kantor.					
13.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
14.	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh keterampilan.					
15.	Bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan.					

D. MOTIVASI KERJA

No.	Pertanyaan	STS	ST	N	S	SS
1.	Jaminan kesehatan yang diberikan sudah cukup baik.					
2.	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup.					
3.	Jam kerja sesuai.					

4.	Penanganan keluhan pegawai sudah sesuai aturan yang berlaku.					
5.	Penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.					
6.	Adanya petugas keamanan dilingkungan kerja.					
7.	Hubungan antar rekan kerja sudah cukup baik.					
8.	Keterbukaan antar rekan kerja meningkatkan komunikasi yang baik.					
9.	Rekan kerja mempengaruhi kinerja.					
10.	Perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja.					
11.	Dukungan yang diberikan rekan kerja dapat meningkatkan semangat.					
12.	Pemberian <i>reward</i> dapat meningkatkan semangat.					
13.	Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengasah dan mengembangkan potensi dan bakat yang dimiliki.					
14.	Bekerja dapat membuat kemampuan saya berkembang.					
15.	Dengan bekerja saya dapat mencukupi kebutuhan hidup saya.					

LAMPIRAN 5

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	89	90,8	90,8	90,8
Valid Perempuan	9	9,2	9,2	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 30 tahun	35	35,7	35,7	35,7
Valid > 31 tahun	63	64,3	64,3	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2,5 tahun	55	56,1	56,1	56,1
Valid > 2,6 tahun	43	43,9	43,9	100,0
Total	98	100,0	100,0	

2. Jawaban Responden

a. Self Efficacy (X1)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	12	45	41	98	0	0	12,24	45,92	41,84	100	4,30
X1.2	0	0	9	41	48	98	0	0	9,18	41,84	48,98	100	4,40
X1.3	0	0	15	31	52	98	0	0	15,31	31,63	53,06	100	4,38
X1.4	0	0	18	32	48	98	0	0	18,37	32,65	48,98	100	4,31
X1.5	0	0	18	34	46	98	0	0	18,37	34,69	46,94	100	4,29
X1.6	0	0	20	30	48	98	0	0	20,41	30,61	48,98	100	4,29
X1.7	0	0	17	29	52	98	0	0	17,35	29,59	53,06	100	4,36
X1.8	0	0	18	22	58	98	0	0	18,37	22,45	59,18	100	4,41
X1.9	0	0	25	27	46	98	0	0	25,51	27,55	46,94	100	4,21

b. Work Engagement

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	8	31	59	98	0	0	8,16	31,63	60,20	100	4,52
X2.2	0	0	19	39	40	98	0	0	19,39	39,80	40,82	100	4,21
X2.3	0	0	23	43	32	98	0	0	23,47	43,88	32,65	100	4,09
X2.4	0	0	24	33	41	98	0	0	24,49	33,67	41,84	100	4,17
X2.5	0	0	25	33	40	98	0	0	25,51	33,67	40,82	100	4,15
X2.6	0	0	15	40	43	98	0	0	15,31	40,82	43,88	100	4,29
X2.7	0	0	16	35	47	98	0	0	16,33	35,71	47,96	100	4,32
X2.8	0	0	12	35	51	98	0	0	12,24	35,71	52,04	100	4,40
X2.9	0	0	25	34	39	98	0	0	25,51	34,69	39,80	100	4,14

c. Kinerja Karyawan

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	0	17	35	46	98	0,00	0,00	17,35	35,71	46,94	100	2,35
Y.2	0	0	13	50	35	98	0,00	0,00	13,27	51,02	35,71	100	1,79
Y.3	0	2	23	36	37	98	0,00	2,04	23,47	36,73	37,76	100	1,89
Y.4	0	0	22	38	38	98	0,00	0,00	22,45	38,78	38,78	100	1,94
Y.5	0	1	16	37	44	98	0,00	1,02	16,33	37,76	44,90	100	2,24
Y.6	0	1	14	34	49	98	0,00	1,02	14,29	34,69	50,00	100	2,50
Y.7	0	0	15	41	42	98	0,00	0,00	15,31	41,84	42,86	100	2,14
Y.8	0	0	15	34	49	98	0,00	0,00	15,31	34,69	50,00	100	2,50
Y.9	0	0	21	34	43	98	0,00	0,00	21,43	34,69	43,88	100	2,19
Y.10	0	2	20	30	46	98	0,00	2,04	20,41	30,61	46,94	100	2,35
Y.11	0	0	17	36	45	98	0,00	0,00	17,35	36,73	45,92	100	2,30
Y.12	0	1	11	38	48	98	0,00	1,02	11,22	38,78	48,98	100	2,45
Y.13	0	0	14	31	53	98	0,00	0,00	14,29	31,63	54,08	100	2,70
Y.14	0	0	20	33	45	98	0,00	0,00	20,41	33,67	45,92	100	2,30
Y.15	0	0	20	28	50	98	0,00	0,00	20,41	28,57	51,02	100	2,55

d. Motivasi Kerja

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	0	0	13	50	35	98	0,00	0,00	13,27	51,02	35,71	100	1,79
Z.2	0	0	17	53	28	98	0,00	0,00	17,35	54,08	28,57	100	1,43
Z.3	0	0	20	39	39	98	0,00	0,00	20,41	39,80	39,80	100	1,99
Z.4	0	0	22	46	30	98	0,00	0,00	22,45	46,94	30,61	100	1,53
Z.5	0	0	17	40	41	98	0,00	0,00	17,35	40,82	41,84	100	2,09
Z.6	0	0	22	38	38	98	0,00	0,00	22,45	38,78	38,78	100	1,94
Z.7	0	0	24	32	42	98	0,00	0,00	24,49	32,65	42,86	100	2,14
Z.8	0	0	19	33	46	98	0,00	0,00	19,39	33,67	46,94	100	2,35
Z.9	0	0	18	29	51	98	0,00	0,00	18,37	29,59	52,04	100	2,60
Z.10	0	0	21	27	50	98	0,00	0,00	21,43	27,55	51,02	100	2,55
Z.11	0	0	22	35	41	98	0,00	0,00	22,45	35,71	41,84	100	2,09
Z.12	0	0	23	29	46	98	0,00	0,00	23,47	29,59	46,94	100	2,35
Z.13	0	0	15	36	47	98	0,00	0,00	15,31	36,73	47,96	100	2,40
Z.14	0	0	25	32	41	98	0,00	0,00	25,51	32,65	41,84	100	2,09
Z.15	0	0	21	25	52	98	0,00	0,00	21,43	25,51	53,06	100	2,65

LAMPIRAN 6

HASIL UJI PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

SELF EFFICACY (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,197	,125	,182	,375**	,111	,133	,159	,033	,404**
	Sig. (2-tailed)		,052	,221	,074	,000	,278	,193	,119	,748	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	,197	1	-,015	,269**	,205*	,258*	,187	,142	,146	,417**
	Sig. (2-tailed)	,052		,880	,007	,043	,010	,065	,162	,153	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	,125	-,015	1	,122	,375**	,362**	,435**	,300**	,287**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,221	,880		,233	,000	,000	,000	,003	,004	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	,182	,269**	,122	1	,415**	,470**	,287**	,339**	,270**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,074	,007	,233		,000	,000	,004	,001	,007	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.5	Pearson Correlation	,375**	,205*	,375**	,415**	1	,380**	,373**	,477**	,279**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,000	,000		,000	,000	,000	,005	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.6	Pearson Correlation	,111	,258*	,362**	,470**	,380**	1	,429**	,528**	,491**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,278	,010	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	,133	,187	,435**	,287**	,373**	,429**	1	,529**	,237*	,668**
X1.7	Sig. (2-tailed)	,193	,065	,000	,004	,000	,000		,000	,019	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	,159	,142	,300**	,339**	,477**	,528**	,529**	1	,340**	,712**
X1.8	Sig. (2-tailed)	,119	,162	,003	,001	,000	,000	,000		,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	,033	,146	,287**	,270**	,279**	,491**	,237*	,340**	1	,585**
X1.9	Sig. (2-tailed)	,748	,153	,004	,007	,005	,000	,019	,001		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	,404**	,417**	,554**	,619**	,712**	,752**	,668**	,712**	,585**	1
Self Efficacy	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

WORK ENGAGEMENT (Y2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	1	,278*	,156	,183	,282*	,276*	,083	,085	,134	,445*
		,006	,124	,072	,005	,006	,414	,408	,188	,000
	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.2	,278*	1	,259*	,109	,287*	,249*	,192	,249*	,103	,508*
	,006		,010	,284	,004	,013	,058	,014	,312	,000
	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.3	,156	,259*	1	,301*	,217*	,316*	,282*	,067	,150	,518*
				*		*	*			*

	Sig. (2-tailed)	,124	,010		,003	,032	,002	,005	,510	,139	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.4	Pearson	,183	,109	,301*	1	,343*	,380*	,289*	,281*	,203*	,590*
	Correlation			*		*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,072	,284	,003		,001	,000	,004	,005	,045	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.5	Pearson	,282*	,287*	,217*	,343*	1	,513*	,524*	,275*	,318*	,715*
	Correlation	*	*	*	*		*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,005	,004	,032	,001		,000	,000	,006	,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.6	Pearson	,276*	,249*	,316*	,380*	,513*	1	,391*	,284*	,323*	,700*
	Correlation	*	*	*	*	*		*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,006	,013	,002	,000	,000		,000	,005	,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.7	Pearson	,083	,192	,282*	,289*	,524*	,391*	1	,371*	,515*	,693*
	Correlation			*	*	*	*		*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,414	,058	,005	,004	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.8	Pearson	,085	,249*	,067	,281*	,275*	,284*	,371*	1	,340*	,550*
	Correlation				*	*	*	*		*	*
	Sig. (2-tailed)	,408	,014	,510	,005	,006	,005	,000		,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.9	Pearson	,134	,103	,150	,203*	,318*	,323*	,515*	,340*	1	,590*
	Correlation				*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,188	,312	,139	,045	,001	,001	,000	,001		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Work Engagem ent	Pearson	,445*	,508*	,518*	,590*	,715*	,700*	,693*	,550*	,590*	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Y	
Y 1	Pearson	1	,13	,28	,13	,22	,22	,19	,09	,13	,23	,21	,26	,29	,24	,21	,39
	Correlation		4	2**	0	1*	2*	3	3	2	6*	6*	0**	2**	1*	1*	0**
	Sig. (2-tailed)		,18	,00	,20	,02	,02	,05	,36	,19	,01	,03	,01	,00	,01	,03	,00
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y 2	Pearson	,13	1	,38	,43	,34	,33	,36	,38	,31	,36	,43	,23	,36	,36	,25	,57
	Correlation	4		6**	1**	6**	8**	7**	7**	8**	8**	0**	9*	6**	6**	9**	1**
	Sig. (2-tailed)	,18		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,01	,00	,00	,01	,00
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y 3	Pearson	,28	,38	1	,39	,29	,32	,23	,38	,29	,34	,30	,33	,42	,27	,23	,56
	Correlation	2**	6**		3**	7**	1**	0*	1**	8**	9**	2**	4**	6**	8**	4*	1**
	Sig. (2-tailed)	,00	,00		,00	,00	,00	,02	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,02	,00
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y 4	Pearson	,13	,43	,39	1	,38	,45	,23	,55	,38	,37	,45	,39	,36	,30	,56	,64
	Correlation	0	1**	3**		0**	2**	6*	6**	5**	2**	7**	5**	1**	9**	0**	8**
	Sig. (2-tailed)	,20	,00	,00		,00	,00	,01	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y 5	Pearson	,22	,34	,29	,38	1	,35	,50	,43	,45	,46	,58	,38	,38	,40	,37	,66
	Correlation	1*	6**	7**	0**		8**	4**	9**	1**	4**	7**	6**	1**	4**	4**	5**
	Sig. (2-tailed)	,02	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y 6	Pearson	,22	,33	,32	,45	,35	1	,37	,45	,56	,55	,41	,51	,37	,46	,39	,68
	Correlation	2*	8**	1**	2**	8**		8**	5**	7**	7**	1**	2**	0**	4**	3**	7**
	Sig. (2-tailed)	,02	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,19	,36	,23	,23	,50	,37	1	,36	,44	,59	,41	,42	,38	,31	,32	,61
	Correlation	3	7**	0*	6*	4**	8**		6**	2**	7**	1**	7**	1**	7**	3**	9**
	Sig. (2-	,05	,00	,02	,01	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	tailed)	7	0	3	9	0	0		0	0	0	0	0	0	1	1	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,09	,38	,38	,55	,43	,45	,36	1	,43	,55	,57	,46	,49	,38	,43	,70
	Correlation	3	7**	1**	6**	9**	5**	6**		9**	6**	0**	5**	1**	6**	6**	7**
	Sig. (2-	,36	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	tailed)	4	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,13	,31	,29	,38	,45	,56	,44	,43	1	,53	,54	,53	,47	,46	,40	,70
	Correlation	2	8**	8**	5**	1**	7**	2**	9**		3**	4**	4**	6**	5**	5**	7**
	Sig. (2-	,19	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	tailed)	5	1	3	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,23	,36	,34	,37	,46	,55	,59	,55	,53	1	,58	,56	,50	,52	,48	,78
	Correlation	6*	8**	9**	2**	4**	7**	7**	6**	3**		5**	1**	7**	5**	2**	0**
	Sig. (2-	,01	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00
	tailed)	9	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,21	,43	,30	,45	,58	,41	,41	,57	,54	,58	1	,65	,68	,44	,51	,78
	Correlation	6*	0**	2**	7**	7**	1**	1**	0**	4**	5**		1**	0**	2**	4**	4**
	Sig. (2-	,03	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00
	tailed)	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,26	,23	,33	,39	,38	,51	,42	,46	,53	,56	,65	1	,51	,47	,45	,72
	Correlation	0**	9*	4**	5**	6**	2**	7**	5**	4**	1**	1**		1**	9**	6**	7**
	Sig. (2-	,01	,01	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00
	tailed)	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,29	,36	,42	,36	,38	,37	,38	,49	,47	,50	,68	,51	1	,45	,46	,72
	Correlation	2**	6**	6**	1**	1**	0**	1**	1**	6**	7**	0**	1**		6**	6**	1**
	Sig. (2-	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00
	tailed)	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,24	,36	,27	,30	,40	,46	,31	,38	,46	,52	,44	,47	,45	1	,50	,67
	Correlation	1*	6**	8**	9**	4**	4**	7**	6**	5**	5**	2**	9**	6**		8**	2**

Z	Sig. (2-	,19	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
.	tailed)	5	6	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,18	,27	,39	,44	1	,29	,41	,40	,45	,47	,47	,42	,44	,34	,30	,62
Z	Correlation	2	9**	8**	5**		4**	3**	9**	4**	2**	4**	3**	7**	9**	3**	5**
.	Sig. (2-	,07	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
5	tailed)	3	5	0	0		3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,29	,28	,30	,51	,29	1	,45	,44	,46	,53	,53	,55	,51	,50	,56	,71
Z	Correlation	0**	3**	0**	0**	4**		1**	5**	2**	9**	0**	0**	1**	4**	4**	9**
.	Sig. (2-	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
6	tailed)	4	5	3	0	3		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,19	,05	,38	,50	,41	,45	1	,43	,54	,50	,50	,55	,44	,58	,41	,70
Z	Correlation	2	7	2**	3**	3**	1**		3**	7**	6**	0**	1**	2**	8**	8**	0**
.	Sig. (2-	,05	,57	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
7	tailed)	9	8	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,28	,15	,22	,43	,40	,44	,43	1	,39	,48	,54	,44	,49	,55	,45	,67
Z	Correlation	0**	9	6*	8**	9**	5**	3**		7**	4**	4**	1**	9**	6**	5**	3**
.	Sig. (2-	,00	,11	,02	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
8	tailed)	5	8	5	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,15	,20	,34	,44	,45	,46	,54	,39	1	,57	,59	,59	,48	,60	,47	,73
Z	Correlation	2	5*	6**	6**	4**	2**	7**	7**		0**	1**	8**	0**	4**	2**	1**
.	Sig. (2-	,13	,04	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
9	tailed)	5	3	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,16	,20	,38	,41	,47	,53	,50	,48	,57	1	,64	,70	,57	,62	,58	,78
Z	Correlation	4	6*	1**	7**	2**	9**	6**	4**	0**		7**	1**	3**	4**	6**	8**
.	Sig. (2-	,10	,04	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00
10	tailed)	7	2	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson	,11	,19	,33	,53	,47	,53	,50	,54	,59	,64	1	,56	,62	,65	,49	,77
Z	Correlation	3	4	7**	4**	4**	0**	0**	4**	1**	7**		2**	9**	1**	0**	9**
.	Sig. (2-	,26	,05	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00
11	tailed)	6	6	1	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Z	Pearson	,15	,14	,44	,47	,42	,55	,55	,44	,59	,70	,56	1	,60	,68	,69	,80
.	Correlation	0	1	7**	5**	3**	0**	1**	1**	8**	1**	2**		2**	1**	0**	4**

1	Sig. (2-	,14	,16	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
2	tailed)	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Z	Pearson	,12	,21	,33	,47	,44	,51	,44	,49	,48	,57	,62	,60	1	,57	,62	,75
.	Correlation	3	9*	3**	4**	7**	1**	2**	9**	0**	3**	9**	2**		3**	9**	0**
1	Sig. (2-	,22	,03	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00
3	tailed)	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Z	Pearson	,14	,11	,37	,59	,34	,50	,58	,55	,60	,62	,65	,68	,57	1	,55	,79
.	Correlation	2	8	0**	1**	9**	4**	8**	6**	4**	4**	1**	1**	3**		2**	3**
1	Sig. (2-	,16	,24	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00
4	tailed)	4	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Z	Pearson	,15	,14	,44	,44	,30	,56	,41	,45	,47	,58	,49	,69	,62	,55	1	,73
.	Correlation	4	3	0**	7**	3**	4**	8**	5**	2**	6**	0**	0**	9**	2**		6**
1	Sig. (2-	,13	,16	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00
5	tailed)	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0		0	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
M	Pearson	,33	,36	,56	,70	,62	,71	,70	,67	,73	,78	,77	,80	,75	,79	,73	1
o	Correlation	3**	2**	1**	1**	5**	9**	0**	3**	1**	8**	9**	4**	0**	3**	6**	
ti	Sig. (2-	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
v	tailed)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
a	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
si																	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34,63	15,142	,253	,793
X1.2	34,53	15,118	,273	,790
X1.3	34,55	14,106	,411	,774
X1.4	34,62	13,619	,483	,764
X1.5	34,64	13,057	,601	,747
X1.6	34,64	12,686	,648	,739
X1.7	34,57	13,320	,544	,755
X1.8	34,52	12,953	,596	,747
X1.9	34,71	13,629	,428	,773

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33,78	13,928	,301	,766
X2.2	34,08	13,333	,348	,761
X2.3	34,20	13,278	,360	,759
X2.4	34,12	12,686	,434	,749
X2.5	34,14	11,876	,591	,722
X2.6	34,01	12,319	,588	,725
X2.7	33,98	12,268	,575	,727
X2.8	33,90	13,227	,409	,752
X2.9	34,15	12,688	,434	,749

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	59,77	52,841	,301	,912
Y.2	59,84	51,396	,506	,905
Y.3	59,96	50,349	,478	,906
Y.4	59,90	49,763	,583	,902
Y.5	59,80	49,587	,602	,902
Y.6	59,72	49,398	,628	,901
Y.7	59,79	50,521	,556	,903
Y.8	59,71	49,402	,653	,900
Y.9	59,84	48,983	,649	,900
Y.10	59,84	47,478	,730	,897
Y.11	59,78	48,423	,741	,897
Y.12	59,70	49,303	,676	,899
Y.13	59,66	49,298	,669	,899
Y.14	59,81	49,416	,609	,901
Y.15	59,76	49,300	,607	,901

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	59,12	56,748	,253	,920
Z.2	59,23	56,429	,283	,919
Z.3	59,15	53,760	,488	,914
Z.4	59,27	52,382	,648	,909
Z.5	59,10	53,185	,562	,911
Z.6	59,18	51,780	,665	,908
Z.7	59,16	51,684	,640	,909
Z.8	59,07	52,314	,613	,910
Z.9	59,01	51,598	,679	,908
Z.10	59,05	50,606	,743	,905
Z.11	59,15	50,935	,734	,906
Z.12	59,11	50,327	,762	,905
Z.13	59,02	51,814	,704	,907
Z.14	59,18	50,481	,749	,905
Z.15	59,03	51,205	,682	,907

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,67207812
	Absolute	,122
Most Extreme Differences	Positive	,122
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,209
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,89732066
	Absolute	,085
Most Extreme Differences	Positive	,060
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,842
Asymp. Sig. (2-tailed)		,477

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Self Efficacy	98	100,0%	0	0,0%	98	100,0%
Motivasi Kerja * Work Engagement	98	100,0%	0	0,0%	98	100,0%

Report

Motivasi Kerja

Self Efficacy	Mean	N	Std. Deviation
30	70,00	1	.
31	63,00	2	16,971
32	70,33	3	4,509
33	55,33	3	7,572
34	63,17	6	5,776
35	64,00	9	7,632
36	61,13	8	5,249
37	68,71	7	5,678
38	62,78	9	6,704
39	63,50	2	14,849
40	61,44	9	8,187
41	61,60	10	10,384
42	64,00	6	8,786
43	62,40	5	6,804
44	64,80	5	8,614
45	63,77	13	7,429
Total	63,35	98	7,729

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			714,748	15	47,650	,769	,707
Motivasi Kerja * Self Efficacy	Between Groups	Linearity	4,051	1	4,051	,065	,799
		Deviation from Linearity	710,697	14	50,764	,820	,646
	Within Groups		5079,456	82	61,945		
Total			5794,204	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Self Efficacy	-,026	,001	,351	,123

Report

Motivasi Kerja

Work Engagement	Mean	N	Std. Deviation
30	66,33	3	13,317
31	60,50	2	,707
32	64,00	3	3,464
33	73,50	2	,707
34	65,00	2	2,828
35	62,40	10	8,579
36	64,58	12	6,960
37	63,06	16	4,611
38	65,25	8	8,084
39	66,33	3	11,590
40	62,67	6	7,033
41	59,43	7	10,502
42	63,67	6	9,913
43	57,25	4	7,274
44	64,80	5	9,706
45	62,56	9	8,762
Total	63,35	98	7,729

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			615,963	15	41,064	,650	,824
Motivasi Kerja * Work Engagement	Between Groups	Linearity	83,197	1	83,197	1,317	,254
		Deviation from Linearity	532,766	14	38,055	,603	,856
	Within Groups		5178,241	82	63,149		
Total			5794,204	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Work Engagement	-,120	,014	,326	,106

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Self Efficacy	98	100,0%	0	0,0%	98	100,0%
Kinerja Karyawan * Work Engagement	98	100,0%	0	0,0%	98	100,0%

Report

Kinerja Karyawan

Self Efficacy	Mean	N	Std. Deviation
30	61,00	1	.
31	65,50	2	10,607
32	58,67	3	7,767
33	55,00	3	2,000
34	59,67	6	3,615
35	64,44	9	7,468
36	61,38	8	7,818
37	64,43	7	3,952
38	67,00	9	7,730
39	62,50	2	3,536
40	64,56	9	7,213
41	66,00	10	8,731
42	65,17	6	6,616

43	59,80	5	8,228
44	67,60	5	10,286
45	66,77	13	8,248
Total	64,06	98	7,528

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			901,458	15	60,097	1,072	,395
Kinerja Karyawan * Self Efficacy	Between Groups	Linearity	306,416	1	306,416	5,467	,022
		Deviation from Linearity	595,042	14	42,503	,758	,710
	Within Groups		4596,175	82	56,051		
Total			5497,633	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Self Efficacy	,236	,056	,405	,164

Report

Kinerja Karyawan

Work Engagement	Mean	N	Std. Deviation
30	64,33	3	7,767
31	67,50	2	4,950
32	61,67	3	3,055
33	62,50	2	2,121
34	58,00	2	1,414
35	59,00	10	4,989
36	63,33	12	8,370
37	65,75	16	7,646
38	65,38	8	7,328
39	62,67	3	9,452
40	64,67	6	5,820
41	64,57	7	9,761
42	61,17	6	9,239
43	63,25	4	6,344
44	65,20	5	8,955
45	69,44	9	8,064
Total	64,06	98	7,528

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			771,438	15	51,429	,892	,575
Kinerja Karyawan * Work Engagement	Between Groups	Linearity	160,686	1	160,686	2,788	,099
		Deviation from Linearity	610,751	14	43,625	,757	,711
	Within Groups		4726,195	82	57,637		
Total			5497,633	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Work Engagement	,171	,029	,375	,140

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	98	100,0%	0	0,0%	98	100,0%

Report

Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
50	60,25	4	9,912
51	56,33	3	2,082
52	64,50	2	10,607
53	58,50	2	9,192
54	63,33	3	10,693
55	70,33	3	6,429
56	54,00	3	1,000
57	68,67	3	3,786
58	63,40	5	8,620
59	59,00	1	.
60	62,67	6	8,914
61	63,29	14	7,279
62	63,00	5	5,244
63	65,60	5	9,529
64	59,00	2	8,485

65	54,00	1	.
66	68,00	2	4,243
67	59,00	1	.
68	70,33	3	4,726
70	65,00	4	4,690
71	68,67	3	5,686
72	67,00	2	4,243
73	67,17	6	6,242
74	64,00	5	4,243
75	67,10	10	9,632
Total	64,06	98	7,528

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1413,559	24	58,898	1,053	,417
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	Linearity	372,393	1	372,393	6,656	,012
		Deviation from Linearity	1041,166	23	45,268	,809	,710
	Within Groups		4084,074	73	55,946		
Total			5497,633	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	,260	,068	,507	,257

3. Uji Analisis Jalur dan Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,280 ^a	,079	,059	7,302

a. Predictors: (Constant), Work Engagement , Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,177	9,633		3,859	,000
	Self Efficacy	,408	,181	,223	2,256	,026
	Work Engagement	,287	,187	,152	1,535	,128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,121 ^a	,015	-,006	7,752

a. Predictors: (Constant), Work Engagement , Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73,351	10,227		7,172	,000
	Self Efficacy	-,030	,192	-,016	-,159	,874
	Work Engagement	-,230	,199	-,118	-1,158	,250

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,260 ^a	,068	,058	7,307

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,002	6,125		7,837	,000
	Motivasi Kerja	,254	,096	,260	2,641	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,134	7,007

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Self Efficacy , Work Engagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,560	11,476		1,443	,152
	Self Efficacy	,416	,174	,228	2,400	,018
	Work Engagement	,352	,181	,186	1,946	,055
	Motivasi Kerja	,281	,093	,289	3,031	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Uji Mediasi Sobel Test

A: ?
 B: ?
 SE_A: ?
 SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: -1.07949810
 One-tailed probability: 0.14018287
 Two-tailed probability: 0.28036574

A: ?
 B: ?
 SE_A: ?
 SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: -0.15604150
 One-tailed probability: 0.43800016
 Two-tailed probability: 0.87600031



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Ayu Husnul Khotimah
NIM : 17510141
Handphone : 082136247450
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : ayukhotimah1@gmail.com
Judul Skripsi : “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Aji Vasthu Konstruksi”

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
12%	12%	6%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 1 April 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001