

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA PG. KEBON AGUNG MALANG JAWA TIMUR)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**MUHAMAD ZAKI UDDIN**

**NIM 17510133**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA  
MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA PG. KEBON AGUNG MALANG JAWA TIMUR)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Demi Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh:

**MUHAMAD ZAKI UDDIN**

**17510133**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PG. KEBON AGUNG MALANG JAWA TIMUR)

#### SKRIPSI

Oleh

**MUHAMAD ZAKI UDDIN**

**17510133**

Telah disetujui pada tanggal 18 Februari 2022

**Dosen Pembimbing**



**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag**

**NIPT.201910011579**

Mengetahui:

**Ketua Jurusan,**



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

**NIP.197406042006041002**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**  
**(STUDI PADA PG. KEBON AGUNG MALANG JAWA TIMUR)**

**SKRIPSI**

Oleh

**MUHAMAD ZAKI UDDIN**

**17510133**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada 30 Maret 2022

**Susunan Dewan Penguji**

1. Penguji Utama

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003

2. Ketua Penguji

**Rini Safitri, M.M**

NIP. 199303282019032016

3. Dosen Pembimbing/Sekretaris

**Prof. Dr. H. Muhammad Diakfar, SH, M.Ag**

NIPT: 201910011579

**Tanda Tangan**

( *Fauzan* )

( *Rini* )

( *Muhammad* )



*t.*

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Zakiuddin

NIM : 17510133

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 MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PG. KEBON AGUNG MALANG JAWA TIMUR)**

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 dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 4 April 2022  
Hormat saya,



Muhamad Zakiuddin  
NIM: 17510133

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah atas ridho, rahmat dan hidayah Alla SWT saya diberi kemudahan untuk menyelesaikan skripsi saya dengan baik

Skripsi ini saya persembahkan tentunya untuk kedua orang tua saya dan juga keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan yang selalu mendoakan kepada saya agar diberi kemudahan dalam berbagai hal

Terimakasih atas doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk saya. Semoga setiap pengorbanan yang kalian lakukan akan mendapatkan pahala berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga Allah selalu melindungi ayah, ibu, dan adik di dunia dan memberi mereka rahmat serta kebaikan

## **MOTTO**

Kesuksesan tidak serta merta hadir hanya karena manusia berusaha. Namun bukan berarti pula kita tidak melakukan apa-apa. Selama masih bernafas, maka masih ada kehidupan. Selama ada kehidupan, maka masih ada juga harapan sekecil apapun itu



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Rahmat dan Hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam penyusunan tugas skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi”.

Shalawat serta salam tak lupa kita panjatkan kepada Baginda Alam Rahmatan lil’ ‘alamin, Muhammad SAW yang telah membimbing kita dengan ajaran-ajarannya sehingga kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman dan islam yang kuat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan bantuan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

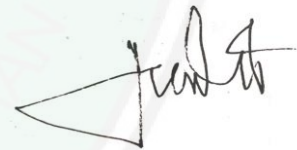
1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. Muhammad Djakfar, SH.,M.Ag. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang tidak pernah lelah senantiasa membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Selaku ketua penguji dan selaku penguji utama.
6. Keluarga penulis dan Kedua Orang Tua tercinta selalu mendoakan dan memberi dukungan terhadap saya.

7. Sahabat-sahabat saya, teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang selalu menjadi partner untuk berproses dalam perjalanan menimba ilmu ini, dan selalu saling bahu-membahu membantu, tak lupa pula saling mendo'akan satu sama lain.
8. Bapak Aan Nugroho selaku personalia PG Kebon Agung Malang yang telah bersedia meluangkan waktunya, menerima, dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Rabbal Aalamiin.

Malang, 18 Februari 2022

Penulis



Muhamad Zakiuddin

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kajian Teori .....	28
2.2.1 Motivasi.....	28
2.2.1.1 Dimensi Motivasi .....	30
2.2.1.2 Pengukuran Motivasi .....	30
2.2.1.3 Motivasi dalam Islam .....	31
2.2.2 Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) .....	33
2.2.2.1 Pengukuran Efikasi diri .....	35
2.2.2.2 Efikasi Diri dalam Islam .....	35
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	38
2.2.3.1 Faktor- Faktor Kinerja Karyawan .....	40

2.2.3.2 Pengukuran Kinerja.....	41
2.2.3.2 Kinerja Karyawan dalam Islam.....	42
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	45
2.3.1 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.3.2 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Efikasi diri sebagai variabel intervening .....	45
2.4 Kerangka Konseptual .....	46
2.4.1 Model Hipotesis .....	46
2.4.2 Hipotesis Penelitian.....	46
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Lokasi Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel .....	49
3.3.1 Populasi .....	49
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5 Jenis Data .....	51
3.5.1 Data Primer .....	51
3.5.2 Data Sekunder.....	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.6.1 Skala Pengukuran.....	52
3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	52
3.7.1 Variabel Penelitian .....	52
3.7.2 Operasional variabel .....	53
3.8.1 Uji Validitas .....	55
3.8.2 Uji Reabilitas.....	55
3.9 Metode Analisis Data.....	56
3.9.1 Uji Linieritas .....	56
3.9.2 <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	56
3.9.3 Uji Mediasi dengan <i>Sobel Test</i> .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	60

4.1.1 Profil Singkat .....	60
4.1.2 Karyawan PG. Kebon Agung Malang .....	61
4.1.3 Struktur Organisasi.....	62
4.1.4 Fasilitas Perusahaan .....	62
4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan.....	63
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	65
4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan.....	66
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.3.1 Variabel Motivasi (X) .....	67
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	70
4.3.3 Variabel Efikasi Diri .....	73
4.4 Uji Instrumen Penelitian .....	76
4.4.1 Uji Validitas .....	76
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	78
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	79
4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan <i>Partial Least Squares</i> ( <i>PLS</i> ) .....	79
4.5.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	79
4.5.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	84
4.6 Pembahasan.....	88
4.6.1 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Langsung .....	88
4.6.2 Efikasi Diri (Z) Memediasi Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	91
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>96</b>
5.1 Kesimpulan .....	96
5.2 Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTKA .....</b>	<b>93</b>
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	98

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden.....	64
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4. 4 Divisi Pekerjaan Responden .....	66
Tabel 4. 5 Pendidikan Responden .....	66
Tabel 4. 6 Kriteria Interpretasi Skor .....	67
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Motivasi .....	67
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Efikasi Diri.....	73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas.....	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas .....	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas .....	79
Tabel 4. 13 Nilai Convergent Validity Motivasi.....	80
Tabel 4. 14 Nilai Convergent Validity Kinerja Karyawan .....	81
Tabel 4. 15 Nilai Convergent Validity Efikasi Diri .....	81
Tabel 4. 16 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	82
Tabel 4. 17 Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE) .....	83
Tabel 4. 18 Nilai Composite Reliability.....	84
Tabel 4. 19 Nilai R Square .....	85
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung .....	86
Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung .....	87
Tabel 4. 22 Hasil Uji Sobel Test .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis .....	46
Gambar 4. 1 Karyawan PG Kebon Agung.....	59
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PG Kebon Agung.....	60
Gambar 4. 3 Model Struktural .....	85



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan *Smartpls*

Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test

Lampiran 7: Surat Penelitian

Lampiran 8: Bukti Konsultasi

Lampiran 9: Biodata Peneliti

Lampiran 10: Surat Bebas Plagiarisme



## ABSTRAK

Udin, Muhamad Zaki. 2022. SKRIPSI. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi”  
Pembimbing: Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H.,M.Ag  
Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Efikasi Diri

---

Motivasi merupakan sebuah rangsangan yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan gairah bekerja pada karyawan. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri mereka terhadap pekerjaan atau tugas tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sbagai variabel mediasi pada PG Kebon Agung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori. Analisis data dilakukan dengan teknik *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software SmartPLS*. Subyek penelitian ini adalah 88 karyawan tenaga kerja dengan divisi yang berbeda-beda PG Kebon Agung dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi dikatakan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan karena tujuan dari motivasi sendiri yaitu mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas. motivasi dan efikasi diri memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian efikasi diri mampu menjadi mediator hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

Udin, Muhammad Zaki. 2022. THESIS. "The Influence of Motivation on Employee Performance With Self-Efficacy as a Mediation Variable"

Supervisor: Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Keywords: Motivation, Employee Performance, Self-Efficacy

---

Motivation is a stimulus made by the company to increase the passion of working for employees. Motivation is a force that results from a person's desire to satisfy and fulfill his or her needs. Motivation encourages a person to take actions that help them to achieve task effectiveness in a way that can inspire people to their work and can bring more work motivation to their commitment and self-confidence to a particular job or task. The purpose of this study was to determine whether or not there is an influence of motivation on employee performance with self-efficacy as a mediating variable at PG Kebon Agung.

This research uses explanatory quantitative method. Data analysis was performed using the technique *Partial Least Square* (PLS) using *SmartPLS software*. The subjects of this study were 88 workers with different divisions at PG Kebon Agung with a sampling technique using *simple random sampling*. Data were collected using a questionnaire.

The results of this study indicate that motivation has a direct effect on employee performance. Motivation is said to affect the performance of employees because the purpose of motivation itself is to encourage someone to take actions that help them to achieve task effectiveness. Motivation and self-efficacy have a big role in improving employee performance. Thus self-efficacy is able to mediate the relationship between motivation and employee performance.

## ملخص البحث

ودين، محمد زاكي. ٢٠٢٢ مقال. "تأثير الحافز على أداء الموظف مع الكفاءة الذاتية كمتغير وساطة" المشرف: أ. الدكتور. محمد جعفر ، ش. ، م  
الكلمات المفتاحية: الدافع ، أداء الموظف ، الكفاءة الذاتية

التحفيز هو حافز تقدمه الشركة لزيادة حماس العمل لدى الموظفين. الدافع هو القوة التي تنتج عن رغبة الشخص في إشباع وتلبية احتياجاته. الدافع يشجع الشخص على اتخاذ الإجراءات التي تساعد على تحقيق فعالية المهام بطريقة يمكن أن تلهم الناس لعملهم ويمكن أن تجلب المزيد من الحافز للعمل لالتزامهم وثقتهم بأنفسهم في وظيفة أو مهمة معينة. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير للتحفيز على أداء الموظف أم لا مع الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في يع كيبين اعونع

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي التوضيحي. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام تقنية *Partial Least Square (PLS)* باستخدام برنامج *SmartPLS*. شارك في هذه الدراسة ٨٨ موظفًا ، واستخدمت في هذه الدراسة الأساليب الكمية التوضيحية. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام تقنية *Partial Least Square (PLS)* باستخدام برنامج *SmartPLS*. كان موضوع هذه الدراسة 88 عاملاً من أقسام مختلفة يع كيبين اعونع باستخدام تقنية أخذ العينات باستخدام أخذ العينات العشوائية البسيطة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان القوى العاملة بأقسام مختلفة يع كيبين اعونع بتقنية أخذ العينات باستخدام العينات العشوائية البسيطة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الدافع له تأثير مباشر على أداء الموظف. يقال إن الدافع يؤثر على أداء الموظفين لأن الغرض من التحفيز نفسه هو تشجيع شخص ما على اتخاذ الإجراءات التي تساعد على تحقيق فعالية المهام. الدافع والكفاءة الذاتية لهما دور كبير في تحسين أداء الموظف. وبالتالي ، فإن الكفاءة الذاتية قادرة على التوسط في العلاقة بين التحفيز وأداء الموظف.

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perusahaan karena memiliki sebuah peran dalam semua kegiatan manajerial dalam perusahaan. Perusahaan harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan kinerja SDM yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2002:10), sumber daya manusia merupakan ilmu seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna tercapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan sebuah organisasi, dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia bukan lagi sebuah pilihan, melainkan sebuah keharusan yang harus dilakukan. Semakin baik kinerja dari individu dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, dan juga sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan. Faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004:458) adalah faktor individual seperti kemampuan dan keahlian, faktor psikologis seperti persepsi, sikap, sifat, serta motivasi, dan faktor organisasi seperti kepemimpinan dan *job design*.

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini, tentunya perusahaan dituntut untuk mempunyai SDM yang unggul agar dapat terus bersaing dan mampu mempertahankan eksistensinya. Perusahaan tidak hanya akan bersaing dengan perusahaan lokal saja namun perusahaan juga akan bersaing dengan perusahaan dari berbagai mancanegara. Persaingan bisnis ini berpengaruh terhadap semua industri yang ada, termasuk industri penghasil gula seperti PG. Kebon Agung Malang.

Agar mampu bersaing dalam persaingan global yang ketat ini tentunya dibutuhkan SDM yang bagus agar dapat memberikan kontribusi yang baik juga bagi perusahaan, oleh karena itu PG. Kebon Agung Malang harus terus meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya kaitannya dengan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi sendiri merupakan sebuah rangsangan yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat bekerja pada karyawan. Motivasi adalah sebuah dorongan atau suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku

seseorang agar dia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2007:73). Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara menginspirasi seseorang untuk pekerjaan mereka dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu. Hasibuan (2000:57) mengatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting karena motivasi dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung motivasi dapat diterima langsung oleh karyawan dan dapat membantu karyawan dalam mengubah cara bekerjanya seperti menjadi lebih kreatif, lebih semangat, lebih produktif dalam bekerja, dan juga memberikan lebih banyak inovasi dalam meningkatkan perkembangan perusahaan serta karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Seorang karyawan harus mempunyai pencapaian tujuan dalam menjalankan tugas perusahaan. Karyawan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan adalah seorang karyawan yang produktif dan cepat tanggap dalam mengerjakan tugas di perusahaan, karyawan harus dapat dikembangkan secara maksimal agar seorang karyawan dapat bermanfaat dan membantu bagi perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja merupakan suatu pencapaian yang dihasilkan seorang karyawan karena melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan. Dalam sebuah perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang maksimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal selain memberikan motivasi bisa dari efikasi diri (*self efficacy*) dari karyawan. Efikasi diri sangat penting dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan efikasi diri yang ada dalam diri individu akan memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasnya. Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada pada diri karena kita merasa memiliki kemampuan dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaannya, sehingga dapat memperoleh sebuah pencapaian. Menurut Lunenberg dalam sebayang,

(2017:338) *self efficacy* adalah keyakinan seorang individu dalam menghadapi dan menyelesaikan sebuah masalah yang dihadapinya dari berbagai situasi serta mampu memilih suatu tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tersebut, sehingga individu tersebut mampu mengatasi masalah dan mencapai tujuan yang diinginkan. Keyakinan memiliki hubungan dengan motivasi dari dalam yang dimiliki oleh karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya. Efikasi diri sangat penting dimiliki dalam diri seorang karyawan, dengan karyawan meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan maka perusahaan akan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Pada hubungan variabel motivasi terhadap kinerja telah ditemukan beberapa penelitian terdahulu Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil studi dari Mudayana (2010:10), menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada studi ini disebutkan jika semakin banyak motivasi yang diberikan atasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Erawati dan Wahyono (2019:296), terjadi hubungan yang positif dan signifikan variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. dalam penelitian ini disebutkan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. temuan itu diperkuat temuan dari Ardilla dan Pramushinto (2012:65) dihasilkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. dalam penelitian ini disebutkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang individu maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Selain itu terdapat penelitian yang sama namun dengan hasil yang berbeda dari penelitian yang sebelumnya. Hasil riset yang dilakukan oleh Julianry, dkk (2017:243) variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014:343) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian itu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Ismawati, dkk (2017:61) Hasil penelitian menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan

variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Selain motivasi, terdapat faktor lain yang dapat memberi pengaruh variabel kinerja karyawan, faktor tersebut yaitu efikasi diri. Efikasi diri adalah kemampuan seseorang yaitu keyakinan untuk dapat melaksanakan sesuatu dengan maksimal. Menurut Alwisol (2012:287), efikasi diri merupakan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Efikasi diri adalah keyakinan diri dan kepercayaan dari seseorang individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan sebuah tugas dan menghadapi masalah yang nantinya akan berdampak pada cara individu dalam mengatasi masalah tersebut. Individu yang mempunyai motivasi yang kuat pada dirinya, mempunyai tujuan yang jelas, emosi yang baik, dan juga kemampuan akan kinerja yang lebih baik atau individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi pada dirinya.

Beberapa penelitian terdahulu untuk menguji keterkaitan efikasi diri terhadap kinerja. penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (202:84) memberikan hasil efikasi diri memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pada jurnal tersebut juga dijelaskan Semakin tinggi efikasi diri yang ada pada diri karyawan maka akan semakin bagus kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Setiawan dan Anjarwati (2017:282), membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Setyawan (2018:104) dengan hasil efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Akan tetapi ada penelitian lain yang menunjukkan hasil penelitian yang kebalikan dari riset sebelumnya. Seperti hasil penelitian yang dilakukan Noviawati (2016:10) efikasi diri berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka ini membuktikan bahwa semakin tinggi Efikasi diri yang dimiliki karyawan, belum tentu kinerja karyawan akan meningkat. Diperkuat riset yang dilakukan Gunawan dan Sutanto (2013:10) Efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian telah dijelaskan skill dan pengetahuannya dalam bekerja yang paling mempengaruhi. Penelitian itu juga diperkuat oleh hasil penelitian Gemely (2020:27) dengan hasil Tidak terdapat pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah pabrik gula yang ada di Malang yaitu PG. Kebon Agung yang terletak di Jl. Raya Kebonagung, Sonosari, Kebonagung, Kec. Pakisaji, Malang. Perusahaan PG. Kebon Agung mempunyai visi yaitu menjadikan perusahaan industri gula terbaik yang mempunyai daya saing tinggi, serta mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi) serta selalu memenuhi kepentingan petani sebagai rekan kerja, karyawan, pemegang saham dan pemangku kepentingan (stakeholder) lainnya. Untuk misi perusahaan ini adalah memajukan bisnis industri gula mulai sekarang dengan cara peningkatan skala usaha, efisiensi, dan daya saing serta selalu memanfaatkan peluang bisnis agroindustri non gula sesuai prinsip-prinsip pendapatan keuntungan dengan cara memanfaatkan secara maksimal kemampuan manajemen dan finansial.

Bertujuan mendukung program pemerintah yaitu program swasembada gula PG Kebon Agung Malang mengadakan program PPKA (Program Pengembangan PG Kebon Agung Malang) yaitu program peningkatan kualitas segala aspek. Dari program pengembangan tersebut, penggilingan tebu di PG Kebon Agung terus meningkat hingga pada tahap PPKA kedua berakhir. Pada tahun 2012 saat itu PG Kebon Agung dapat melakukan penggilingan sampai 14.686 ton/hari dan hasil produksi pun meningkat dua kali lipat yaitu sebesar 177.000 ton. Lewat peningkatan produktivitas tersebut, gula dalam negeri dapat dijual dengan harga pembelian pemerintah (HPP) di harga Rp 6.000 hingga Rp 7.000 per kg sehingga bisa bersaing dengan gula impor. Pencapaian tersebut diperoleh berkat dukungan para karyawannya dan juga ketua pelaksana. Oleh karena itu demi meningkatkan kinerja para karyawannya dalam bekerja, PG Kebon Agung memberikan motivasi pada karyawannya berupa kenaikan gaji pokok bertahap dan memberikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang kinerjanya bagus, selain itu, PG Kebon Agung juga memberikan fasilitas yang memadai, yaitu telah disediakannya rumah dinas bagi karyawan tetap, tunjangan hari raya, jaminan kecelakaan kerja, asuransi dan tunjangan sewa rumah, listrik, air, bagi karyawan yang tidak mendapatkan rumah dinas.

Berdasarkan latar belakang diatas ditemukan kesenjangan (*Gap*), terdapat hasil penelitian yang berbeda dari peneliti terdahulu. Untuk itu, peneliti ingin

mengetahui apa ada keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel efikasi diri. Dengan adanya pengaruh motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, diharapkan perusahaan akan lebih mengetahui langkah apa yang harus dilakukan agar kinerja karyawannya terus meningkat. Karena dalam praktek manajemen dilandasi oleh nilai, norma, serta kebiasaan dalam masyarakat tersebut. Dengan melihat uraian tersebut maka penulis menarik judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KERJA EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PG. KEBON AGUNG MALANG JAWA TIMUR)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari penelitian terdahulu, riset gap, dan fenomena gap, maka muncul sebuah pertanyaan penelitian atau rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi di PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur)?
2. Apa variabel efikasi diri memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi di PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi di PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur).
2. Menganalisa apakah efikasi diri memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi di PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini ada manfaat yang bisa diberikan dari penelitian ini:

1. Bagi Intsansi  
Penelitian ini dapat menjadi sebuah landasan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa pentingnya memberi motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan agar mampu bersaing, terutama dalam pengelolaan SDM yang ada.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Chassanah (2008) dalam penelitiannya yang berjudul analisis Pengaruh *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan pt. mayora tbk regional jateng dan diy). Sampel yang digunakan sebanyak 161 responden dengan analisis data menggunakan *Stuructural Equation Modeling (SEM)*. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan

Mudayana, (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan RS Nur Hidayah yang berjumlah 111 orang. Dari hasil penelitian tersebut Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul

Analisa, (2011), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Yusuf (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Self-Efficacy, Achievement Motivation, And Selfregulated Learning Strategies On Students' Academic Achievement*. menunjukkan bahwa terjadi pengaruh keyakinan efikasi diri, motivasi berprestasi, dan strategi pembelajaran elf terhadap prestasi akademik. Keyakinan kemandirian diri secara signifikan meningkatkan pencapaian belajar.

Olusola (2011) dalam penlitiannya yang berjudul *Intinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy as Predictors Of Job Performance Of Industrial Workers In Ijebu Zone Of Ogun State Olayi* menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan *self-efficacy* sangat penting untuk produktivitas

pekerja industri yang optimal, pengakuan kompetensi dan komitmen juga akan meningkatkan moral pekerja.

Dhermawan, dkk (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali. Sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja

Gunawan dan Sutanto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* dan Temperament di PT. Nutrifood Surabaya. populasi berjumlah 47 orang karyawan PT. Nutrifood surabaya, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. budaya organisasional berpengaruh terhadap *self efficacy*, jenis budaya organisasional berpengaruh terhadap temperamen, temperamen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, temperamen berpengaruh terhadap *self efficacy*, *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy*, dan budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui temperamen

Cherian dan Jacob (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme dimana efikasi diri seseorang menentukan kinerja dan motivasi yang terkait dengan pekerjaannya.

Ozgen, (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Self-Efficacy Beliefs In Mathematical Literacy And Connections Between Mathematics And Real World: The Case Of High School Students*. Populasi dari penelitian ini adalah 40 siswa sekolah menengah. Dalam penelitian ini tingkat keyakinan efikasi diri ML terbatas pada sejumlah siswa SMA dan pandangan mereka terhadap hubungan antara matematika dan dunia nyata diidentifikasi. Penelitian lebih lanjut harus mengeksplorasi kesulitan-kesulitan tersebut yang dialami siswa sekolah menengah atas dalam hubungan dan alasan persepsi negatif mereka secara menyeluruh.

Srimulyani, (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap di PDAM Madiun yang berjumlah 156 tidak termasuk direksi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Luhur (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk yang berjumlah 253 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Larasati dan Gilang (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara*. Penelitian ini dilakukan di Witel Bekasi yang berlokasi di Jalan Rawa Tembaga No 4 Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Qatmeem dan Khairunneezam (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Leadership and Motivation on Job Commitment and Performance*. Sampel sebanyak 318 staf dipilih melalui pengambilan sampel multi tahap.

Sebanyak 318 kuesioner dibagikan dan dianalisis didasarkan pada 310 kuesioner yang dapat digunakan.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap pekerjaan komitmen. Selain itu, kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dabas dan Pandey (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Role of Self Efficacy and Intrinsic Motivation on Work Place Environment* menjelaskan bahwa *self-efficacy* dan motivasi intrinsik memberikan pengaruh dalam dunia kerja karena Efikasi diri adalah konstruksi yang menunjukkan karakteristik organisasi yang positif seperti orientasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen pribadi.

Ardilla dan Pramusinto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bp3akb provinsi jawa tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah 87 pegawai Departemen Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisisioner dan dokumentasi.. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara kepemimpinan, internal komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,4%..

Noviawati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul 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) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan bagian keuangan dan bagian sumber daya manusia PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diri efikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Yuseila (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Dari hasil penelitian tersebut motivasi Pemimpin mempunyai pengaruh sebesar

41,4% terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain selain motivasi pemimpin juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini yaitu sebesar 58,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Setiawan dan Anjarwati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson *Auto Finance* (BAF) Cabang Surabaya I. Populasi yang digunakan sebagai responden sebanyak 50 karyawan bagian billing. Analisis data menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efikasi diri terhadap kinerja karyawan, terdapat pula pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Cetin and Askun (2017) Dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Occupational Selfefficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation* Hasil analisis multilevel mengkonfirmasi hipotesis dengan menunjukkan bahwa selfefficacy pekerjaan dan motivasi intrinsik memiliki peran berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini.

Julianry, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan interview, Peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh dan selanjutnya menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan Dari hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Nurnaningsih dan Wahyono (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja

melalui *organizational citizenship behavior (ocb)* sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini 92 karyawan sekaligus dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yaitu wawancara dan angket. Metode analisis data menggunakan regresi dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB dengan arah positif. OCB juga terbukti mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja

Setyawan (2018) Penelitian yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional. sampel penelitian berjumlah 90 responden melalui sensus. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Penelitian ini menunjukkan hasil pemberdayaan dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pemberdayaan, self efficacy dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Erawati dan Wahyono (2019) dalam penelitiannya yang berjudul peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang berjumlah 114 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi

Gemely (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Burnout* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Jumlah populasi dosen di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar sebanyak 72 orang dosen. *Teknik Accidental Sampling* digunakan dalam pengambilan sampel sebanyak 30 dosen. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial (linear sederhana dan ganda regresi). Hasil penelitian Terdapat pengaruh burnout terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Tidak terdapat pengaruh self efficacy terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Terdapat

pengaruh burnout dan self efficacy terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

Khaerana (2020) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 28 orang pegawai. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.

**Tabel 2. 1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil penelitian
1.	Chassanah (2008) analisis Pengaruh <i>empowerment</i> , <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan pt. mayora tbk	<i>Empowerment</i> (X1), <i>Self efficacy</i> (X2), Budaya Organisasi (X3), Kepuasan kinerja (Z), Kinerja karyawan (Y)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<i>self efficacy</i> , dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>empowerment</i> tidak

	regional jateng dan diy).			berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan
2.	Mudayana, (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ( Studi kasus di RS Nur Hidayah)	Variabel (X1) Motivasi Kerja, (X2) Beban Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	SPSS	Ada pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul
3.	Analisa, dkk (2011), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

	Kinerja Karyawan.			
4.	Yusuf (2011) <i>The Impact Of Self-Efficacy, Achievement Motivation, And Selfregulated Learning Strategies On Students' Academic Achievement.</i>	<i>Self efficacy, Motivation, Selfregulated</i>	<i>Stuructural Equation Modeling (SEM)</i>	terjadi pengaruh keyakinan efikasi diri, motivasi berprestasi, dan strategi pembelajaran elf terhadap prestasi akademik. Keyakinan kemanjuran diri secara signifikan meningkatkan pencapaian belajar
5.	Olusola (2011) <i>Intinsic Motivation, Job Satisfaction And Self-Efficacy As Predictors Of Job Performance Of Industrial Workers In Ijebu Zone Of Ogun State</i>	<i>Intrinsic Motivation Inventory (IMT), Self-Efficacy Scale (SES) and Job Satisfaction Scale (JSS)</i>	<i>Simple Random Sampling</i>	motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan <i>self-efficacy</i> sangat penting untuk produktivitas pekerja industri yang optimal, pengakuan kompetensi dan komitmen juga akan meningkatkan moral pekerja.

6.	Dhermawan, dkk (2012) pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali.	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X3), Kompensasi (X4), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja (Y2)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat
7.	Gunawan dan Sutanto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Self</i>	Budaya organisasional (X), <i>Self efficacy</i> (Y1). Temperament (Y2), Kinerja karyawan (Y3)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	budaya organisasional berpengaruh terhadap temperamen, temperamen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, temperamen berpengaruh terhadap self

	<i>Efficacy</i> dan Temperament di PT. Nutrifood Surabaya			efficacy, self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy, dan budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui temperamen.
8.	Cherian dan Jacob (2013) <i>Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees</i>	<i>Self efficacy, Motivation, Perfomance employees</i>	Ekstraksi data standar	peneliti mencoba untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme dimana efikasi diri seseorang menentukan

				kinerja dan motivasi yang terkait dengan pekerjaannya.
9.	Ozgen (2013) <i>Self-Efficacy Beliefs In Mathematical Literacy And Connections Between Mathematics And Real World: The Case Of High School Students.</i>	<i>Self efficacy, literasi mathematic, Connections Between Mathematics And Real World</i>	Metode studi kasus dengan Pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif	tingkat keyakinan efikasi diri ML terbatas pada sejumlah siswa SMA dan pandangan mereka terhadap hubungan antara matematika dan dunia nyata diidentifikasi. Penelitian lebih lanjut harus mengeksplorasi kesulitan-kesulitan tersebut yang dialami siswa sekolah menengah atas dalam hubungan dan alasan persepsi negatif mereka secara menyeluruh
10.	Srimulyani, (2013)	Variabel (X1), Pemberdayaan,	<i>Spearman Rank dan analisis</i>	. Hasil penelitian ini

	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studi kasus di PDAM Madiun	(X2) Motivasi, (Y) Kinerja Karyawan	<i>Pearson Product Moment (PPM)</i>	menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Luhur (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk	Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	regresi linear berganda	Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan

				positif terhadap kinerja karyawan
12.	Larasati dan Gilang (2014) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara	Variabel (X) Motivasi, Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan
13.	Marhoon dan , Khairunneezam (2015) <i>The Influence of Leadership and Motivation on Job Commitment and Performance</i>	<i>variabel, influence of leadership, motivation, job commitment, performance</i>	<i>Statistical Package for Social Science (SPSS) program version 16.0</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap pekerjaan komitmen. Selain itu, kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan

14.	Dabas dan Pandey (2015) , <i>Role of Self Efficacy and Intrinsic Motivation on Work Place Environment</i>	<i>Self efficacy, intrinsic motivation, and work place</i>	Metode studi kasus dengan Pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif	<i>self-efficacy</i> dan motivasi intrinsik memberikan pengaruh dalam dunia kerja
15.	Ardilla dan Pramusinto (2015) pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bp3akb provinsi jawa tengah.	Kepemimpinan (X1), Komunikasi Internal (X2), Motivasi kerja (X3), Kineja pegawai (Y)	SPSS	Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara kepemimpinan, internal komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
16.	Noviawati (2016) pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel	<i>Self Efficacy</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)	SmartPLS version 3.0	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap

	<i>intervening</i> (studi pada karyawan divisi <i>finance</i> dan divisi <i>human resource</i> pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya)			kinerja karyawan, <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Yuseila (2016) Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian , Pedagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.	Motivasi Pemimpin (X), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Motivasi Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
18.	Setiawan dan Anjarwati (2017) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi	<i>Self efficacy</i> (X1), Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Partial Least Square</i>	“ <i>Self efficacy</i> dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson <i>Auto Finance</i> (BAF) Cabang Surabaya I			pada PT. Bussan Auto Finance ( BAF ) cabang Surabaya I.
19.	Cetin and Askun ( 2017) <i>The Effect Of Occupational Selfefficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation</i>	<i>Self efficacy, Work perfomance, Motivation</i>	Analisis regresi dan analisis korelasi	bahwa <i>self efficacy</i> pekerjaan dan motivasi intrinsik memiliki peran berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator parsial
20.	Julianry, dkk (2017) pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan serta	Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), , Kinerja Karyawan (X3), Kinerja organisasi (X4)	<i>Descriptive analysis dan Strutural Equation Model (SEM)</i>	Dari hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap

	<p>Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi dan Informatika</p>			<p>kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.</p>
--	---	--	--	---

21.	Nurnaningsih dan Wahyono (2017) Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> sebagai variabel intervening	Kepuasan Kerja(X1), Motivasi Kerja(X2), Komitmen Organisasi (X3), <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> (Y1), Kinerja Karyawan(Y2)	menggunakan regresi dan analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB dengan arah positif. OCB juga terbukti mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.
22.	Setyawan (2018) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai	<i>Self efficacy</i> (X1), pemberdayaan (X2), Kinerja pegawai ( Y2) Komitmen Organisasi ( Y1)	analisis regresi berganda.	pemberdayaan dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi), pemberdayaan,

	dengan Mediasi Komitmen Organisasional			self efficacy dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
23.	Erawati dan Wahyono (2019) peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai	Disiplin Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2) , <i>Self Efficacy</i> (X3), Komitmen Organisasi (Y1), Kinerja Pegawai (Y2)	<i>Simple Random Sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap komitmen organisasi
24.	Gemely (2020) Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar	Pengaruh <i>Burnout</i> (X1) , <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Dosen (X2), Kinerja Dosen (Y)	<i>Simple Random Sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap

				komitmen organisasi
25.	Khaerana (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur	<i>Self efficacy</i> (X), Kinerja Pegawai (Y)	analisis regresi linear sederhana	. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung <i>self efficacy</i> dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 Motivasi

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah bekerja pada karyawan. Motivasi adalah dorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar dia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2007:73). Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri mereka terhadap pekerjaan atau tugas tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jika karyawan kompetitif dan ingin melakukan pekerjaan dengan efisiensi penuh, maka pekerjaan yang menantang adalah motivator terbaik. Menurut Suwanto dan Priansa (2011:171), motivasi berarti pemberian motif. Motif disini diartikan sebagai tujuan yang dapat berupa rangsangan. Tanpa adanya rangsangan para karyawan akan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya. Locke dan Latham (2004:388), telah mengevaluasi efektivitas motivasi kerja sebagai akibat dari kedua faktor internal dan eksternal yang memaksa karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat yang hasilnya menjadi kepuasan kerja.

Menurut Iriani (2010:562) motivasi adalah usaha atau upaya seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dan dapat dipengaruhi oleh adanya sebuah kebutuhan. Kebutuhan merupakan sebuah hal yang harus dipenuhi dimana seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu demi memenuhi kebutuhan tersebut. Persepsi individu dengan motivasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Penurunan motivasi kerja dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya tingkat kepuasan karyawan tersebut. Sedangkan menurut George dan Jones (2005:175), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Manullang (1994:156) terdapat teori motivasi meliputi: Teori David Mc Clelland

- a. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan relaksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya.

- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain
- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain

#### 2.2.1.1 Dimensi Motivasi

Menurut Tania & Sutanto (2013:2) motivasi dapat diukur dari beberapa dimensi yaitu:

1. Dimensi arah perilaku

Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah dorongan secara psikologis kepada seorang individu yang kemudian menentukan bagaimana perilakunya dalam organisasi.

2. Dimensi tingkat usaha

Motivasi dapat digambarkan sebagai bentuk usaha seseorang dalam melakukan pekerjaan maupun dalam mencapai tujuan tertentu.

3. Dimensi tingkat kegigihan

Motivasi dapat diartikan sebagai bentuk kegigihan seorang individu ketika menghadapi masalah tertentu.

#### 2.2.1.2 Pengukuran Motivasi

Hamzah (2011:71) mengemukakan 4 indikator seseorang yang memiliki motivasi ditunjukkan melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan,
2. Prestasi yang dicapainya,
3. Pengembangan diri, dan
4. Kemandirian dalam bertindak.

Indikator motivasi dari Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:102) antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis Tingkat paling dasar yang berhubungan dengan kebutuhan primer.

2. Kebutuhan Rasa Aman Tingkat kebutuhan ini lebih ekuivalen dengan kebutuhan keamanan yang lebih menekankan pada keamanan emosi dan fisik.
3. Kebutuhan Sosial Berhubungan dengan kebutuhan afeksi dan afiliasi.
4. Kebutuhan Penghargaan Kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan dan status yang dianggap sebagai bagian dari kebutuhan ini. Tingkat penghargaan mencakup penghargaan pada diri sendiri dan penghargaan untuk orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri Aktualisasi diri merupakan motivasi seseorang dalam merubah persepsi keadaan kenyataan.

### 2.2.1.3 Motivasi dalam Islam

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti alasan seseorang untuk melakukan sesuatu (Salim, 1991:997). Motivasi dapat juga diartikan sebagai suatu kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat. Dorongan ini biasanya tertuju kepada suatu tujuan yang tertentu (Dedi, 1982:45). Setiap orang melakukan sesuatu, ia memiliki tujuan tertentu yang telah diperhitungkan untung ruginya; tidak berhenti pada untung rugi, tapi juga harus ada alasan baik buruk, halal haram dan sebagainya yang berhubungan erat dengan nilai dan tatanan norma islam.

Bahwa orang sepakat bahwa motivasi adalah separuh dari kesuksesan. Mungkin ini bukan hal yang berlebihan, manakala sebuah motivasi dianggap memiliki peran penting dalam sebuah keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Jika tujuan tercapai maka kepuasan akan didapat. Batu-batu sandungan yang menghadang didepan kita, baik itu besar maupun kecil akan hancur oleh kekuatan motivasi. Begitu pentingnya sebuah motivasi dalam kehidupan manusia hingga agama islam pun mengaturnya dalam beberapa ayat al-Qur'an dan Hadits:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُّوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَلَا تَاِيْسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْيِسُ مِنْ  
رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ۝

“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (QS Yusuf: 87)

المؤمن القوي خير وأحبُّ إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز وإن أصابك شيء فلا تقل لو أني فعلت كان كذا وكذا. ولكن قل قدر الله وما شاء فعل فإن لو تفتح عمل الشيطان

“Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih Allah cintai daripada seorang mukmin yang lemah, dan masing-masing berada dalam kebaikan. Bersungguhsungguhlah pada perkara-perkara yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah kamu bersikap lemah. Jika kamu tertimpa sesuatu, janganlah kamu katakan: ‘Seandainya aku berbuat demikian, pastilah akan demikian dan demikian’ Akan tetapi katakanlah: ‘Qoddarallah wa maa syaa fa’ala (Allah telah mentakdirkan hal ini dan apa yang dikehendakiNya pasti terjadi)’. Sesungguhnya perkataan ‘Seandainya’ membuka pintu perbuatan setan.” (HR. Ahmad 9026, Muslim 6945, dan yang lainnya).

Motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan yang ada pada diri seseorang. Motivasi digunakan seseorang sebagai hal yang dibutuhkan dan juga sebaliknya. Motivasi merupakan suatu implikasi yang ada karena suatu ketidakteraturan secara biologis ataupun psikologis yang ada pada dirinya. Sedang yang disebut kebutuhan adalah ruh ketidakberaturan atau kekurangan tersebut. Ada 2 macam jenis motivasi yaitu naluriah dan kognitif:

#### 1. Motivasi naluriah`

Motivasi naluriah merupakan motivasi yang muncul karena kekurangan atau ketidakseimbangan fisiologis seperti muncul kekhawatiran dalam diri sehingga mampu menggerakkan semua daya dalam diri untuk menutupi kekurangan tersebut dan menghilangkan kekhawatiran yang muncul dengan melakukan aktivitas-aktivitas yang bertujuan untuk menghilangkannya. Contoh motif naluriah (motivasi menjaga kelangsungan hidup)

- a. Motif lapar
- b. Motif haus
- c. Motif sekresi
- d. Motif tidur dan istirahat

- e. Motif bernafas
  - f. Motif menjaga keturunan
2. Motivasi kognitif adalah kebutuhan yang dipelajari manusia yang bersumber dari lingkungan dan sosial sekitarnya. Keinginan untuk dihargai adalah kebutuhan diri dan tidak ada kaitannya dengan organ tubuh. Contoh motif kognitif:
- a. Motif psikis
    - 1) Motif keamanan
    - 2) Motif untuk mengetahui sesuatu
    - 3) Motif untuk mengaktualisasikan dirinya
  - b. Motif sosial
    - 1) Motif cinta
    - 2) Motif penghargaan
    - 3) Motif loyalitas
  - c. Motif spiritual
    - 1) Motif beragama

Motivasi merupakan dorongan yang sangat menentukan tingkah laku dan perbuatan dari manusia. Motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Peranan yang demikian menentukan ini, dalam konsep Islam disebut sebagai niyyah dan „Ibadah. Niyyah merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal. Sementara Ibadah adalah tujuan manusia berbuat atau beramal. Sebagaimana sudah dikatakan bahwa Allah tidak menciptakan manusia dan jin kecuali hanya untuk beribadah kepada-Nya, bukan untuk berlomba mencari kekayaan. Seperti demikianlah orang yang hidupnya benar-benar sesuai dengan maksud Allah, yaitu beribadah kepada-Nya. Namun jika seseorang yang didalam hidupnya hanya mengejar kekayaan, di mana kekayaan itu menurutnya sumber dari bahagia, maka jelaslah arah tujuan hidupnya pasti melenceng dari tujuan yang baik..

### 2.2.2 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang ada pada diri seseorang (percaya diri) dalam menyelesaikan dan mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluang

keberhasilannya dalam mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Beberapa penelitian akademik telah membuktikan bahwa efikasi diri berhubungan dengan kontrol diri, kemampuan dalam menghadapi masalah, kinerja dan upaya untuk memecahkan masalah.

Efikasi diri memiliki dampak pada reaksi emosional pikiran seorang individu. Efikasi diri merupakan persepsi seseorang bahwa dirinya mampu dan yakin kemampuannya dalam melaksanakan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Bandura dalam (Jess Feist & Feist, 2010:212) efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu kontrol pada diri orang itu sendiri terhadap kejadian yang ada dalam lingkungan. Bandura menggambarkan efikasi diri sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1994:2). Jadi Efikasi diri adalah sebuah keyakinan dan kepercayaan seorang individu terhadap kemampuan yang ada pada dirinya untuk menyelesaikan suatu tugas dan menghadapi segala hambatan yang nantinya akan berpengaruh bagaimana cara individu dalam mengatasi hambatan tersebut.

Gist dan Mitchell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Judge dan Erez, dalam Ghufon, 2010:75). Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga di ungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam mengatasi memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan

suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

#### 2.2.2.1 Pengukuran Efikasi diri

Menurut Pepe (2010) dalam Maghfiroh (2014:67) terdapat tiga dimensi dalam mengukur Efikasi Diri (*Self Efficacy*) yaitu

1. Kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan,
2. Kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha
3. Keyakinan untuk melaksanakan tugas.

#### 2.2.2.2 Efikasi Diri dalam Islam

Keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan sebuah tugas, mengatur, melakukan kontrol diri dan tindakan dalam menghadapi berbagai keadaan untuk mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkannya atau disebut efikasi diri sangat penting bahkan dianjurkan juga dalam islam, terdapat surat dalam Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai efikasi diri yaitu terdapat pada surat Al-Ahzab: 21 Allah SWT berfirman:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ  
كَثِيرًا ۗ

*Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah." (QS 033: 21).*

Mengharapkan rahmat Allah SWT merupakan contoh akhlak yang terpuji yaitu suatu akhlak yang dapat digunakan untuk mempertebal iman dan taqwa kita kepada Allah SWT. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan mengharap rahmat Allah SWT adalah keadaan hati dimana sepenuhnya terpaut kepada-Nya mengenai sesuatu yang diinginkannya terjadi dimasa yang akan datang.

Seorang yang selalu beriman kepada Allah SWT tentunya dia yakin pada dirinya dan semua hal pada dirinya terjadi atas kehendak Allah SWT. Dengan kita selalu yakin pada diri kita atau optimis maka akan tercermin suatu sikap yang *khusnudzon*; yaitu selalu menunjukkan prasangka yang baik, befikiran maju; hidup secara dinamis, sungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas dirinya, dan berpikir Islami.

sesuai pengertian dari efikasi diri, mengenai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengatasi berbagai keadaan dan situasi untuk mencapai hasil sesuai dengan yang diinginkan. Efikasi diri juga dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam surat Al Insyiqaq ayat 6 yang berbunyi

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمَلِّقِيهِ ۗ

*Artinya: "Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya." (QS. Al-Insyiqaq: 6)*

Dalam *QS. Al-Insyiqaq: 6* telah dijelaskan kepada kita mengenai janji yang Allah kepada orang-orang yang selalu bersungguh-sungguh pasti akan menemui Allah. Jika seseorang memiliki kesungguhan niat dan selalu bekerja keras maka seseorang dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Sebagai contoh dalam hal ini adalah kurangnya kepercayaan diri ketika seseorang berbicara di depan umum, ini merupakan kurangnya kesungguhan untuk mengatasi kekurangannya tersebut. Dimana kurang yakin dengan kemampuannya merupakan suatu hal yang muncul karena ketakutan tidak mampu mengerjakan tugas sebagaimana mestinya.

Kurangnya kepercayaan diri pada seseorang atau kurangnya Efikasi diri dapat diatasi jika seseorang memahami ayat di atas. Bahwa dengan keyakinan dan kesungguhan semua tujuan yang diinginkan akan tercapai. Ada ayat yang mendukung penjelasan ayat diatas. Ayat tersebut menyatakan bahwa Allah tidak akan memberikan suatu cobaan di luar batas kemampuan hambanya, sehingga harus diyakini bahwa segala tantangan yang ada bisa diatasi. Semakin kuat keinginan seseorang untuk merubah kualitas diri, untuk memperbaiki

segala kekurangannya, maka seseorang tersebut akan menjadi manusia yang lebih baik lagi.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ  
 نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا  
 تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى  
 الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝٢٨٦

*Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (al-baqoroh: 286).*

Di dalam QS: Al-Baqoroh: 286, mempunyai makna dimana semua masalah-masalah yang dialami oleh manusia semua berdasarkan kapasitas manusia dalam menjalaninya. Allah SWT tidak akan memberikan ujian permasalahan diluar batas kemampuannya.

Dalam islam juga dijelaskan kita dilarang gampang berputus asa menghadapi suatu masalah. Baik masalah dalam menjalani kehidupannya sehingga gampang putus asa. Kita juga dilaang untuk menjadi orang yang penakut, contoh takut karena dikucilkan dari komunitasnya. Takut karena memiliki sikap berbeda dari banyak orang. Atau takut untuk membela sebuah kebenaran. Sehingga akan menumbuhkan perilaku yang tidak mempunyai prinsip.

Rasulullah SAW bersabda:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- لَا تَكُونُوا إِمْعَةً تَقُولُونَ إِنْ أَحْسَنَ النَّاسُ  
 أَحْسَنًا وَإِنْ ظَلَمُوا ظَلَمْنَا وَلَكِنْ وَطِنُوا أَنْفُسَكُمْ إِنْ أَحْسَنَ النَّاسُ أَنْ تُحْسِنُوا وَإِنْ

أَسَاءُوا فَلَا تَظَلَمُوا . قَالَ أَبُو عِيسَى هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ غَرِيبٌ لَا نَعْرِفُهُ إِلَّا مِنْ هَذَا الْوَجْهِ .

“Janganlah kamu menjadi orang yang tidak punya sikap. Bila orang melakukan kebaikan maka aku pun melakukannya. Namun bila orang melakukan keburukan maka aku pun ikut melakukannya juga. Akan tetapi jadilah orang yang punya sikap dan keberanian. Jika orang melakukan kebaikan maka aku melakukannya. Namun jika orang melakukan keburukan maka aku tinggalkan sikap buruk mereka”. (HR. Tirmidzi)

Allah SWT selalu menggelorakan orang-orang yang beriman agar jangan takut, jangan pengecut. Karena rasa takut akan membawa kegagalan dan kekalahan. Akan tetapi keberanian yang harus ditanamkan dalam setiap diri manusia dan menjadi seruan yang terus berulang-ulang dikumandangkan. Karena keberanian adalah tuntutan keimanan. Iman pada Allah SWT. mengajarkan menjadi orang-orang yang berani menghadapi beragam resiko dalam hidup ini terlebih lagi, resiko dalam melaksanakan sebuah tuntutan pekerjaan.

### 2.2.3 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, kinerja karyawan adalah ujung tombak yang sangat diperhatikan oleh perusahaan karena erat kaitannya dengan pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Ghani *et al.* 2016:47). Berbagai macam cara pun dilakukan perusahaan agar tetap menjaga kinerja karyawannya. Bahkan, Hatane (2015:621) menyatakan kinerja karyawan secara umum dapat dilihat salah satunya dari output yang dihasilkan. Kualitas dan kuantitas output menjadi tolak ukur secara umum melihat kinerja seorang karyawan.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dan sebaliknya jika kinerja individual rendah akan menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Goodhue dan Thompson (1995) seperti dikutip dari Engko (2006: 5) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja yang rendah mengarah pada penurunan efisiensi, dan efektivitas atau kualitas yang rendah terhadap serangkaian tugas yang dibebankan pada seorang karyawan (Engko, 2006: 5).

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada didekatnya yang meliputi individu, sumberdaya, kejelasan kerja dan umpan balik. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Menurut Stout (dalam BPKP, 2000), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana

secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk:

- 1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja,
- 2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik, dan
- 3) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (BPKP, 2000).

#### 2.2.3.1 Faktor- Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2002:124) disebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu:

##### 1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

##### 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

##### 3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

##### 4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

#### 5. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

#### 6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

#### 2.2.3.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan dapat diukur dengan:

##### 1. Kuantitas

Yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

##### 2. Kualitas

Yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

##### 3. Ketepatan waktu

Yaitu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

##### 4. Efektivitas

Yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

##### 5. Kehadiran

Yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

### 2.2.3.2 Kinerja Karyawan dalam Islam

Bekerja merupakan sebuah fitrah, juga sebagai salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan hanya fitrah sebagai seorang muslim, dapat sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “*Abd Allah* (hamba Allah)”, yang menguasai seluruh alam semesta sebagai bentuk diri mensyukuri nikmat yang Allah berikan kepada kita. Selain itu makna dari bekerja bagi seorang muslim adalah suatu usaha yang sungguh-sungguh dengan cara mengerahkan seluruh aset, piker, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan diri atau menunjukkan diri sebagai hamba Allah yang harus selalu menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian umat yang terbaik (*khairu ummah*). Selain itu bekerja merupakan sebuah usaha yang dilakukan manusia secara maksimal, yang dilakukan dengan anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik yang dilakukan secara perorangan maupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun orang lain (dengan menerima gaji), Djakfar (2012: 94-95).

kinerja dalam Islam merupakan suatu usaha atau cara seseorang dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan sebuah nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut yang dilandasi dengan prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi diri untuk melahirkan karya yang terbaik.

Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”. (QS Al-jumu'ah:10)*

Dalam *QS Al-jumu'ah:10*, mempunyai makna tujuan dari seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan

(kualitas dan hikmah) dari hasil yang dicapainya. Jika hal tersebut dijadikan sebagai landasan seseorang untuk bekerja maka akan tercipta kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai kemampuan dari seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas diberikan sesuai dengan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditentukan. Sebagai hasilnya maka akan diketahui tingkatan kinerja yang telah dicapainya. Tingkatannya ada bermacam-macam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam dua tingkatan yaitu tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Selain itu dapat dikelompokkan melampaui target yang dicapainya, sesuai target atau dibawah target. Berdasarkan penjelasan dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang karyawan.

عن عمر رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: لو  
 أنكم تتوكلون على الله حق توكله لرزقكم كما يرزق الطير، تغدو خصما وتروح  
 بطانا

“Dari Umar Radhiyallahu ‘anhu, ia berkata: Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Kalau kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, maka niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang”. (HR Tirmidzi, no. 2344; Ahmad (I/30); Ibnu Majah, no. 4164)

Allah dan Rasul-Nya menganjurkan kita umat Islam, untuk selalu berusaha dalam bekerja. Apapun jenis pekerjaan yang dilakukan selama halal dan tidak menyimpang dari ajaran, maka Allah akan memberikan rezeki kepada kita. Para nabi dan rasul juga bekerja dan selalu berusaha untuk mencari rezeki demi kelangsungan hidup keluarganya. Hal ini merupakan sebuah kemuliaan, karena makan dari rezeki yang diperoleh dari hasil jerih payah sendiri merupakan sebuah kenikmatan, sedangkan menikmati rezeki dari hasil jerih payah orang lain merupakan sebuah hal yang buruk. Karena itu, Islam mengajarkan kita untuk selalu berusaha, dan tidak boleh mengharap kepada manusia. Kita hanya boleh berharap

kepada Allah saja. Allah-lah yang membukakan pintu rezeki kepada seluruh hambanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prof. DR. Abdul Hamid Hasan al Ghazali (Directur Islamich Research and Training Institute) adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- b) Pendidikan Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.
- c) Disiplin kerja Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- d) Keterampilan Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain
- e) Sikap Etika Kerja Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun didalam kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.
- f) Teknologi Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
- g) Sarana produksi Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi

- h) Jaminan Sosial Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.
- i) Manajemen Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah bekerja pada karyawan. Motivasi adalah dorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar dia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2007:73). Jadi Secara operasional, motivasi kerja dapat dfinisikan sebagai sebuah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dalam sebuah perusahaan penting bagi pemimpin memberikan motivasi-motivasi terhadap para karyawannya dikarenakan dengan dilakukan motivasi maka akan membuat para karyawan lebih tergerak dan bersemangat dalam melakukan sebuah pekerjaan, dengan begitu hasil kinerja dari karyawan akan terarah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian ayu erawati (2019) motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil tabulasi data mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja dilihat dari beberapa indikator antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara umum dikatakan cukup baik dengan nilai persentase sebesar 57,6%. Persentase skor terendah adalah indikator kebutuhan fisiologis dengan persentase 47,12%

### 2.3.2 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Efikasi diri sebagai variabel intervening

Faktor lain yang dapat memepengaruhi kinerja pegawai adalah Efikasi diri (*Self efficacy*). Bandura (1997) dalam Ghufron dan Risnawita (2017:73)

mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Alwisol (2005:360) menyatakan bahwa, “efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan. Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dengan Efikasi diri tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal mereka dalam bekerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Efikasi diri dapat meningkatkan kinerja.

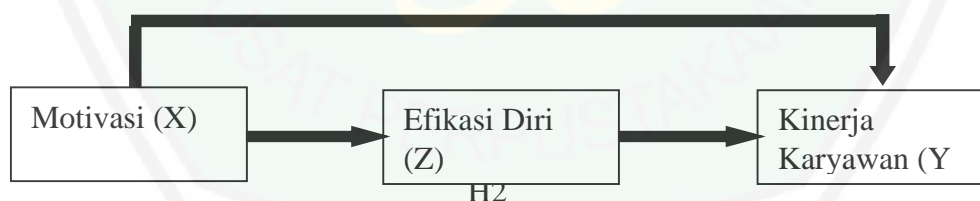
## 2.4 Kerangka Konseptual

### 2.4.1 Model Hipotesis

**Gambar 2. 1**

### **Model Hipotesis**

H1



### 2.4.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019:12) hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah penelitian, sehingga harus diuji kebenarannya. Hipotesis menjelaskan hubungan antar variabel yang dikaitkan berdasarkan landasan teori. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada, kajian teori dan kerangka berpikir, maka dapat ditarik dugaan sementara atau hipotesis atas permasalahan sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi (X) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Diduga Efikasi diri (Z) memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)



## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memilih menggunakan metode kuantitatif. Dengan jenis pendekatan yang digunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif yaitu dengan penelitian *explanatory research*). Penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara variabel X dan variabel Y. Menurut (Singarimbun dan Effendi, 1995:5) penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut (Supriyanto & Maharani, 2013:180) penelitian *explanatory research* dihipotesiskan. Pada penelitian ini akan menguji kebenaran dari hipotesis. Hipotesis menggambarkan hubungan antar variabel yang ada, untuk mengetahui apakah suatu variabel berhubungan atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel independent dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya menurut Faisal dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013:181)

Penelitian kuantitatif merupakan suatu cara penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan yang deduktif-induktif. Pendekatan ini berasal dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, dan juga bisa pemahaman peneliti dikarenakan pengalamannya, dikembangkan dicari permasalahan-permasalahan dan cara pemecahannya yang dilakukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris yang ada di lapangan. Menurut Sugiyono (2011:8), metode penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau angka-angka, digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Istilah lain metode ini adalah metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode yang ilmiah karena menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan

sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan cara analisis berbentuk statistik. Margono dalam Tanzeh (2009:100) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi dimulai dengan cara berpikir deduktif untuk menurunkan suatu hipotesis kemudian dilakukan pengujian di lapangan dan hasil hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Menurut Suprpto (2001:80) alat ukur yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah kuesioner, data yang diperoleh berupa hasil jawaban karyawan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan.

Dari penjelasan yang ada di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Metode Penelitian Kuantitatif merupakan suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh terkait variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan dimediasi oleh variabel efikasi diri. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Kemudian permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui apa hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Peneliti mengambil lokasi penelitian yaitu di PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur. Yang beralamat di Jl. Raya Kebonagung, Sonosari, Kebonagung, Kec. Pakisaji, Malang, Jawa Timur 65162

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan menjadi anggota sampel (Umar, 2001:77). Populasi menurut Sugiyono (2001:55) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik. populasi yang ada pada PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur keseluruhan ada sebanyak 700 karyawan

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang ditarik (sebagian atau keseluruhan). Sampel penelitian diambil dari sebagian dari populasi sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *proportional random sampling*. Metode *proportional random sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi mempunyai kesempatan untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yang ada di PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur sebagai sampel.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi Sugiyono (2013:85). Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin, Umar dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 288), dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$ : jumlah sampel

$N$ : jumlah populasi

$e$ : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut:

$$n = \frac{700}{1 + 700(0,1)^2} = 87,5 = 88$$

berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel yang akan diambil adalah karyawan dari PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur yaitu berjumlah 88 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki divisi yang berbeda.

### **3.5 Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 9) Data primer, adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner dan observasi langsung kepada para karyawan.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 9) Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi. Dalam hal ini data sekunder berupa profil perusahaan, dan jumlah karyawan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan menggunakan alat *interview guide*, Supriyanto dan Maharani (2013: 54).

#### **b. Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban

apa yang bisa diharapkan dari responden, Supriyanto dan Maharani (2013: 56).

### 3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran *dalam* Supriyanto dan Maharani, (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

## 3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Supriyanto dan Maharani (2013: 29).

### 3.7.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2009:58) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian peneliti dapat menarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah:

#### 1. Variabel Independen

*Independent variable* disebut juga variabel bebas atau variabel penjelas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani 2013: 30). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi.(X).

## 2. Variabel Dependen

*Dependent variable* atau variabel terpengaruh atau variabel tergantung adalah variabel yang tercakup di dalam hipotesis penelitian, yang keragamannya (variabilitasnya) ditentukan atau tergantung atau dipengaruhi variabel lainnya, Supriyanto dan Maharani (2013: 30). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

## 3. Variabel Intervening

*Variabel interveing* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjas ke variabel terpengaruh. Sifat: sebagai penghubung (“jembatan”) antara variabel penjas dengan variabel tergantung. Jenis: *partial meditation* atau *complete meditation*, Supriyanto dan Maharani (2013: 30). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Efikasi diri (Z).

### 3..7.2 Oprasional variabel

Variabel dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, efikasi diri, dan kinerja yang dijelaskan dengan indikator-indikator pada operasionalisasi sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**

#### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item
Motivasi (Hamzah (2011:71) (X1)	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.	1. Menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab 2. Melakukan tugas sesuai instruksi atasan 3. Bekerja semaksimal mungkin
	2. Prestasi yang dicapainya,	4. Pengakuan prestasi 5. Keberhasilan pelaksanaan tugas 6. Kemampuan untuk berkontribusi pada perusahaan
	3. Pengembangan diri,	7. Inovatif 8. Kreatif

		9. Mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan
	4. Kemandirian dalam bertindak.	10. Kemampuan menyelesaikan tugas secara individu 11. Mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan 12. Tidak bergantung dengan rekan kerja
Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson (2006:378) (Y)	1. Kuantitas	13. Pekerjaan sesuai jumlah target 14. Beban kerja sesuai
	2. Kualitas	15. Tingkat ketelitian 16. Tingkat kerapian
	3. Ketepatan waktu	17. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 18. Ketepatan waktu dalam bekerja
	4. Efektifitas	19. Efektif dalam mengelola tugas 20. Penyelesaian tugas dengan sedikit waktu
	5. Kehadiran	21. Hadir tepat waktu 22. Tingkat kehadiran tinggi
Efikasi diri (Maghfiroh (2014) (Z)	1. Kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan	23. Kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan 24. Mampu melewati hambatan dalam pekerjaan 25. Tidak pantang menyerah 26. Kesulitan merupakan tantangan yang harus diselesaikan
	2. Kemampuan Mengelola dan membangun sebuah	27. Tidak takut untuk salah dalam menyelesaikan tugas 28. Berani mengambil resiko 29. Jeli memanfaatkan peluang

	keberanian untuk berusaha	30. Berani dalam menyampaikan ide dan gagasan
3.	Keyakinan untuk melaksanakan tugas.	31. Tugas merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan 32. Optimis 33. Tidak melempar tugas dan tanggung jawab 34. Kepercayaan diri meningkat dan Kinerja meningkat

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:364), Instrumen yang valid adalah Instrumen yang menggunakan alat ukur yang valid dalam memperoleh data. Valid dalam artian berarti Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Validitas internal dapat dicapai ketika Instrumen secara rasional (teoritis) telah merefleksikan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal dicapai ketika Instrumen disusun berlandaskan data empiris. Validitas Instrumen internal yang berupa tes harus melewati validitas konstruksi (*construct validity*) dimana Instrumen dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan, dan validitas isi (*content validity*) yang biasa digunakan untuk mengukur prestasi dan efektivitas. Sedangkan validitas eksternal Instrumen diuji dengan membandingkan untuk mencari kesamaan antara kriteria yang ada pada Instrumen dengan kenyataan lapangan. Instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya  $> 0,3$ . Item yang nilai koefisiennya lebih dari 0,3 dikatakan valid. Sedangkan item yang nilai koefisien korelasinnya kurang dari 0,3 dikatakan tidak valid dan item dapat dihapus

#### 3.8.2 Uji Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang

sama/ konsisten ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Walaupun demikian, reliabilitas instrument merupakan prasyarat uji validitas Instrumen. Pengujian reliabilitas Instrumen dapat dilakukan secara internal dengan menganalisis konsistensi item-item yang ada pada Instrumen dengan teknik tertentu, serta secara eksternal dengan tes retest (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya (Sugiyono, 2019:362). Suatu Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0,6$  dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,6$  maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel (Supriyanto dan Maharani 2013:73).

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui spesifikasi model yang akan digunakan apakah sudah bersifat linier (mengikuti garis lurus atau tidak). Perlunya mengetahui adanya hubungan antara variabel X dan Y mempengaruhi tingkat valid tidaknya model regresi yang dihasilkan. Linieritas diuji dengan dua cara yakni menggunakan *curve estimate* dan *deviation from linearity*. *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. pedoman penggunaan *curve estimation* jika nilai  $\text{sig } f < 0,05$  maka hubungan antar variabel X dan Y linier. Sebaliknya jika nilai  $\text{sig } > 0,05$  maka variabel X tidak memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y

Cara yang kedua dengan melihat nilai sig pada *deviation from linearity*, jika nilai  $\text{sig } > 0,05$  maka hubungan antar variabel dapat dikatakan linier. Sebaliknya jika nilai sig dari *deviation from linearity*  $< 0,05$  maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani 2013:48).

#### 3.9.2 *Partial Least Square* (PLS)

Supriyanto dan Maharani, (2019:43) menjelaskan bahwa analisis *Partial Least Square* (PLS) dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

PLS merupakan metode yang *powerfull*, hal ini dikarenakan metode ini tidak membutuhkan banyak asumsi dan dapat digunakan untuk ukuran sampel besar, kecil ataupun sedang.

Model analisis jalur seluruh variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga rangkai hubungan:

1. *Inner model* atau *structural model* yang memperjelas hubungan antar variabel laten, dengan pengujian guna mengetahui nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian serta hubungan antar konstruk.
2. *Measurement model* atau *measurement model* untuk melihat variabel manifestasinya, penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian,
3. *Weight relation* untuk melihat hasil estimasi variabel laten.

Menurut Abdilla & Jogiyanto (2015:180) pengukuran metode PLS meliputi tiga hal, yaitu:

1. *Weight estimate* berguna untuk menciptakan skor variabel laten, sebagai pengukuran validitas dan reabilitas.
2. *Path estimate* berguna untuk menghubungkan dan estimasi *loading* antar variabel laten dengan indikatornya juga untuk menghasilkan nilai *inner model* dan *outer model*.
3. *Means* dan konstanta regresi berguna untuk mengukur hubungan kualitas dan rata-rata nilai sampel.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis menggunakan PLS menurut Abdilla & Jogiyanto (2015:189) dalah sebagai berikut :

1. Merancang model structural (*inner model*) dengan melakukan proses formulasi model hubungan antar variabel
2. Merancang model pengukuran (*outer model*) dengan menentukan definisi dan spesifikasi hubungan reflektif atau formatif antara variabel laten dengan indikatornya.

3. Mengkonstruksi diagram jalur dengan menggambarkan hubungan antar variabel serta indikatornya untuk mempermudah peneliti melihat model keseluruhan.
4. Estimasi model dengan tiga pemilihan *weighting* yang dilakukan:
  - a) *Factor weighting scheme*
  - b) *Centroid weighting scheme*
  - c) *Path weighting scheme*
5. Evaluasi model (*goodness of fit*) dengan mengevaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
6. Pengujian hipotesis dan interpretasi hasil dari pengujian tersebut.

### 3.9.3 Uji Mediasi dengan *Sobel Test*

Uji hipotesis mediasi dapat dilakukan melalui prosedur *sobel test* dengan cara menguji pengaruh tidak langsung antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow Z$  (a) dengan jalur  $Z \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan  $Sa$  dan  $Sb$ , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $Sab$  dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$Sab: \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut:

$$z\text{-value} = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan:

- a. koefisien regresi (*unstandardized*), *direct effect* hubungan antara independen (X) terhadap mediator (Z)

Sa: *standard error* dari koefisien regresi a

b. koefisien regresi (*unstandardized*), *direct effect* hubungan antara mediator (Z) terhadap dependen (Y)

ab: koefisien *indirect effect* yang diperoleh dari perkalian antara *direct effect* a dan b

Sb: *standard error* dari koefisien b

Perlu diperhatikan bahwa nilai Sa dan Sb tidak boleh negatif. Pengambilan keputusan uji hipotesis untuk Sobel dilakukan dengan membandingkan *p-value* dan *alpha* (0,05). Jika (*p-value*) > *alpha* (0,05), maka Ho diterima atau orientasi tidak sebagai variabel mediasi. Jika *p-value* < *alpha* (0,05), maka Ho ditolak atau orientasi sebagai variabel mediasi. berarti *indirect effect* atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator (Riyanto, 2020:219).

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### 4.1.1 Profil Singkat

PG Kebon Agung didirikan seorang pengusaha Tionghwa, Tan Tjwan Bie, pada 1905. Lokasi PG sendiri berada di desa Kebon Agung, kecamatan Pakisaji, kabupaten Malang atau tepatnya kira-kira 5 km selatan Kota Malang. Pada saat didirikan kapasitas giling PG hanya 5.000 kth atau 500 tth (ton tebu per hari). Dalam sehari semalam PG hanya menggiling 500 ton tebu atau setara 50 truk yang masing-masing mengangkut 10 ton tebu.

Dengan akte Notaris Abdul Latif No. 29 tanggal 23 Februari 1992 didirikan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI) oleh Direksi Bank Indonesia. Dalam RUPS-LB tanggal 22 Maret 1993 diputuskan bahwa YKK-BI menjadi Pemegang Saham Tunggal PT Kebon Agung. Masa pengoperasian PT PG Kebon Agung yang berakhir pada 20 Maret 1993 selanjutnya diperpanjang hingga 75 tahun mendatang dengan Akte Notaris Achmad Bajumi, S.H. No. 120 tanggal 27 Februari 1993. Momen ini sekaligus menetapkan nama baru PT PG Kebon Agung menjadi PT Kebon Agung.

Sesuai kebijakan Departemen Kehakiman yang mengatur bahwa Direksi suatu Perseroan tidak boleh berupa badan hukum tetapi harus oleh orang perseorangan, maka era pengelolaan PT Kebon Agung oleh PT Tri Gunabina usai sudah. Selanjutnya perusahaan dikelola sendiri oleh pengurus perseroan sebagaimana ditetapkan oleh pemegang saham.

Selama perjalanannya, perusahaan secara berkelanjutan mengadakan penggantian dan penambahan mesin/peralatan dalam upaya meningkatkan kinerja dan efisiensi kedua PG dan terus mengembangkannya agar mampu bersaing dalam era pasar bebas. Berdasarkan arah kebijakan tersebut, sejak 2005 perusahaan telah melaksanakan Program Pengembangan PT Kebon Agung (PPKA) Tahap I yang berakhir pada tahun 2007 dan diteruskan dengan PPKA Tahap II (tahun 2008 – 2011). PT Kebon Agung dengan 2 PG yang dimilikinya bisa dikatakan mewakili

sejarah panjang industri gula tebu di Jawa. Kedua PG bisa eksis dalam mengarungi dinamika perubahan dengan berbagai kemelut, tarik ulur kepentingan, dan kondisi sosial politik. Pengalaman nan panjang melewati berbagai rintangan dan persoalan ini menjadi modal ke depan bagi perusahaan untuk tetap berdiri dan beroperasi. Perusahaan bertekad sekuat tenaga agar kedua PG akan terus menjadi bagian dari industri gula Indonesia, yang berkontribusi kepada suplai gula nasional dan perekonomian wilayah.

Sumber: Website PG Kebon Agung Malang

#### 4.1.2 Karyawan PG. Kebon Agung Malang

Gambar 4.1

#### Karyawan PG Kebon Agung Malang

MALANG

**FORMASI KARYAWAN PG KEBON AGUNG  
DALAM MASA GILING  
BULAN : JULI 2013**

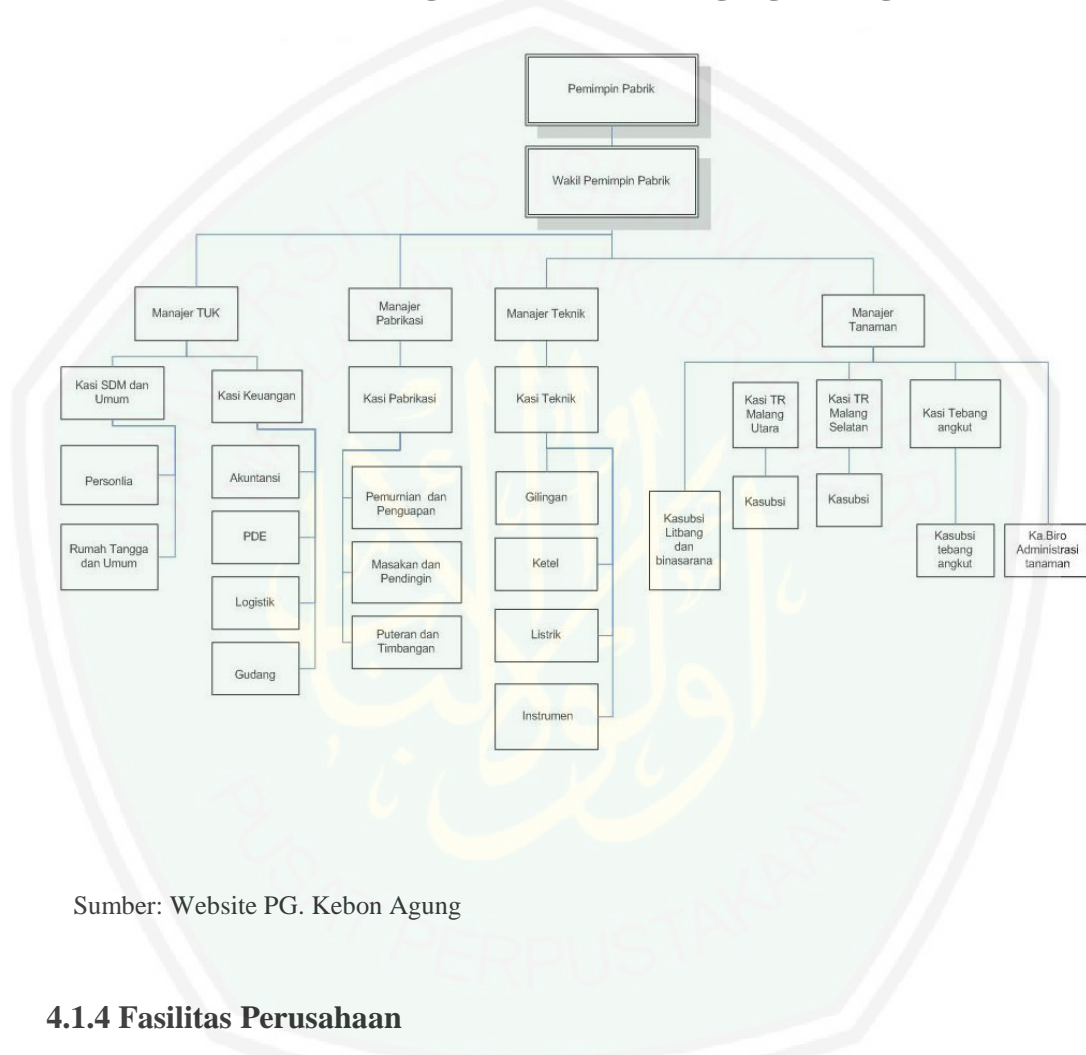
PERK	SEKSI	STAFF	TETAP	KAMP	HL	JML
<b>Bagian T.U.K</b>		8				8
4200	Pimp & Administrasi		23	-	-	23
4202	Poliklinik & BKIA		5	-	-	5
4204	Gudang Gula & Tetes		5	2	1	8
4205	Gudang Barang		9	2	-	11
4206	Satpam		21	13	-	34
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>63</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>89</b>
<b>Bagian Tanaman</b>		15				15
6200	B.U Tanaman		9	1	-	10
6202	Bimbingan TR		22	2	1	25
6203	Laboratorium Parasit		2	-	-	2
6220	Tebangan Tebu		3	4	-	7
6230	B.U Angkutan Tebu		-	87	-	87
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>36</b>	<b>94</b>	<b>1</b>	<b>146</b>
<b>Bagian Pabrikasi</b>		7				7
5220	B.U Pabrikasi		14	28	1	43
5221	Timbangan Tebu		2	14	-	16
5223	St. Pemurnian Nira		11	31	1	43
5224	St. Penguapan		12	12	-	24
5225	St. Masakan		10	34	2	46
5227	St. Puteran		16	21	1	38
5228	Pembungkusan Gula		-	-	-	-
5229	Bina Lingkungan		5	1	3	9
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>70</b>	<b>141</b>	<b>8</b>	<b>226</b>
<b>Bagian Teknik</b>		7				7
5200	B.U Instalasi		6	1	-	7
5202	St. Gilingan		51	27	-	78
5210	St. Ketel		34	45	-	79
5211	St. Listrik		29	1	1	31
5212	Besali		9	-	-	9
5213	Instrumen		5	-	-	5
5230	B.U Kendersan		24	4	-	28
5240	B.U Bangunan		7	3	-	10
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>165</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>254</b>
<b>Total Keseluruhan</b>		<b>37</b>	<b>334</b>	<b>333</b>	<b>11</b>	<b>715</b>

Kebonagung, 29 Juli 2013  
 PT KEBON AGUNG  
 PG KEBON AGUNG  
 Harlanjo

Sumber: Data Kepegawaian PG Kebon Agung Malang

### 4.1.3 Struktur Organisasi

**Gambar 4. 2**  
**Struktur Organisasi PG Kebon Agung Malang**



Sumber: Website PG. Kebon Agung

### 4.1.4 Fasilitas Perusahaan

Fasilitas pendukung PG Kebon Agung meliputi:

1. Gedung Serbaguna untuk acara pertemuan, meeting atau acara lainnya.
2. Lapangan parkir untuk kendaraan roda empat dan roda dua yang luas, aman dan nyaman.
3. Upah karyawan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.
4. Fasilitas perawatan dan pengobatan kesehatan serta bantuan biaya pemondokan bagi seluruh karyawan dan keluarganya
5. fasilitas lapangan olahraga badminton.

6. fasilitas keagamaan berupa sarana ibadah dan kesempatan menjalankan ibadah.
7. Cuti tahunan, fasilitas perjalanan dinas dan upah bagi karyawan yang sakit berkepanjangan.
8. Fasilitas asuransi tenaga kerja (astek), tunjangan hari tua (THT) dan pensiun serta tunjangan kematian.
9. Fasilitas koperasi dan yayasan kesejahteraan pekerja.
10. kenaikan gaji pokok berkala dan kenaikan pangkat atau jabatan dan lain-lain.

Sumber: Website PG. Kebon Agung Malang

#### **4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **VISI**

Mewujudkan Perusahaan yang bergerak dalam Industri Gula yang berdaya saing tinggi, mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu memenuhi kepentingan Petani sebagai mitra kerja, Karyawan, Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan (stakeholder) lainnya

##### **MISI**

Mengembangkan bisnis industri gula dari yang sekarang ada melalui peningkatan skala usaha, efisiensi, dan daya saing serta memanfaatkan peluang bisnis agro industri non gula berdasarkan prinsip - prinsip perolehan keuntungan dengan memanfaatkan secara optimal kemampuan manajemen dan finansial.

Sumber: Website PG. Kebon Agung Malang

#### **4.2 Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan dari PG. Kebon Agung Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Probability sampling yaitu dengan sistem sampling acak sederhana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 karyawan yang keseluruhan bekerja di PG. Kebon

Agung Malang. Berikut adalah karakteristik 88 responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan divisi pekerjaan:

**Tabel 4. 1**  
**Deskripsi Responden**

No.	Deskripsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	74	84,1%
	b. Perempuan	14	15,9%
Jumlah		88	100%
2.	Usia Responden:		
	a. 20 – 30 tahun	63	71,59%
	b. 31 – 40 tahun	14	15,91%
	c. 41 – 50 tahun	11	12,50%
Jumlah		88	100%
3.	Divisi Pekerjaan:		
	a. SDM dan Umum	14	15,9%
	b. Keuangan	8	9,1%
	c. Pabrikasi	35	39,8%
	d. Teknik	23	26,1%
	e. Security	8	9,1%
Jumlah		88	100%
4.	Pendidikan:		
	a. SLTA sederajat	34	38,64%
	b. D3	14	15,91%
	c. S1	39	44,32%
	d. S2	1	1,14%
Jumlah		88	100%

Sumber data : diolah peneliti 2021

#### 4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**

##### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	74	84,1%
	b. Perempuan	14	15,9%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 74 orang dengan nilai persentase sebesar 84,1%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang dengan nilai persentase sebesar 15,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja PG Kebon Agung mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**

##### Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Usia Responden:		
	a. 20 – 30 tahun	63	71,59%
	b. 31 – 40 tahun	14	15,91%
	c. 41 – 50 tahun	11	12,50%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah 63 orang (71,59%), usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang (15,91%), dan usia 41-50 tahun berjumlah 11 orang (12,50%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja pada PG Kebon Agung Malang berusia 20-30 tahun

### 4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan**

No.	Divisi Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Divisi Pekerjaan:		
	a. SDM dan Umum	14	15,9%
	b. Keuangan	8	9,1%
	c. Pabrikasi	35	39,8%
	d. Teknik	23	26,1%
	e. Security	8	9,1%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berasal dari divisi SDM dan umum berjumlah 14 orang (15,9%), keuangan 8 orang (9,1%), pabrikasi berjumlah 35 orang (39,8%), teknik berjumlah 23 orang (26,1%), dan security berjumlah 8 orang (9,1%).

### 4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. 5**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pendidikan:		
	a. SLTA sederajat	34	38,64%
	b. D3	14	15,91%
	c. S1	39	44,32%
	d. S2	1	1,14%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 88 responden, mayoritas responden sebanyak 34 orang (36,84%) lulusan SLTA sederajat, 14 orang (15,9%) lulusan D3, 39 orang (44,32%) lulusan S1, dan 1 orang (1,1%) lulusan S2.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Efikasi Diri (Z). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tentang variabel dan distribusi frekuensi jawaban kuesioner dari responden. Adapun dasar pemberian skor interpretasi sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

No	Nilai Rata-Rata Skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2	1.81-2.60	Rendah/ tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/ ragu-ragu
4	3.41-4.20	Tinggi/ setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

Sumber :Riduwan dan Kuncoro (2007)

#### 4.3.1 Variabel Motivasi (X)

Indikator motivasi (X) dalam penelitian ini meliputi : 1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, 2) Prestasi yang dicapainya, 3) Pengembangan diri, 4) Kemandirian dalam bertindak. Keempat indikator tersebut dijabarkan kedalam 12 item pertanyaan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi.

**Tabel 4. 7**  
**Deskripsi Variabel Motivasi (X)**

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	
X.1.1	1	1,14	10	11,36	2	2,27	50	56,82	25	28,41	4
X.1.2	0	0	7	7,95	9	10,23	40	45,45	32	36,36	4.10
X.1.3	0	0	5	5,68	10	11,36	37	42,05	36	40,91	4.18
X.2.1	0	0	9	10,23	11	12,50	39	44,32	29	32,95	4
X.2.2	0	0	6	6,82	10	11,36	50	56,82	22	25	4
X.2.3	0	0	6	6,82	12	13,64	51	57,95	19	21,59	3.94
X.3.1	0	0	13	14,77	19	21,59	50	56,82	6	6,82	3.55
X.3.2	0	0	0	0	11	12,50	32	36,36	45	51,14	4.38
X.3.3	0	0	9	10,23	11	12,50	54	61,36	14	15,91	3.82
X.4.1	1	1,14	5	5,68	15	17,05	56	63,54	11	12,50	3.80
X.4.2	0	0	10	11,36	6	6,82	47	53,41	25	28,41	3.98
X.4.3	0	0	4	4,55	8	9,09	30	34,09	46	52,27	4.34
Variabel Motivasi (X)											4.007

Dari Tabel 4.7 deskripsi variabel motivasi (X), seluruh responden dengan jumlah 88 orang menyatakan setuju terhadap variabel motivasi dengan nilai rata-rata sebesar 4.007. Pada indikator (X.1) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan terdapat tiga item yaitu : Item (X.1.1) menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, dari 88 responden terdapat 1 orang atau (1,14%) menjawab sangat tidak setuju, 10 orang atau (11,36%) menjawab tidak setuju, 2 orang atau (2,27%) menjawab netral, 50 orang atau (56,82%) menjawab setuju dan 25 orang atau (28,41%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Item (X.1.2) melakukan tugas sesuai dengan intruksi atasan, dari 88 responden terdapat, 7 orang atau (7,95%) menjawab tidak setuju, 9 orang atau (10,23%) menjawab netral, 40 orang atau (45,45%) menjawab setuju dan 32 orang

atau (36,36%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menyelesaikan tugas sesuai intruksi atasan. Item (X.1.3) bekerja semaksimal mungkin, dari 88 responden terdapat 5 orang atau (5,68%) menjawab tidak setuju, 10 orang atau (11,36%) menjawab netral, 37 orang atau (42,05%) menjawab setuju dan 36 orang atau (40,91%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung bekerja secara maksimal menyelesaikan pekerjaan mereka. Pada indikator prestasi yang dicapainya (X.2) terdapat 3 item yaitu: Item (X.2.1) pengakuan prestasi, dari 88 responden terdapat, 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju, 11 orang atau (12,50%) menjawab netral, 39 orang atau (44,32%) menjawab setuju dan 29 orang atau (32,95%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menginginkan pengakuan atas prestasi mereka. Item (X.2.2) keberhasilan pelaksanaan tugas, dari 88 responden terdapat, 6 orang atau (6,82%) menjawab tidak setuju, 10 orang atau (11,36%) menjawab netral, 50 orang atau (56,82%) menjawab setuju dan 22 orang atau (25%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung ingin mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Item (X.2.3) kemampuan untuk berkontribusi pada perusahaan, dari 88 responden terdapat, 6 orang atau (6,82%) menjawab tidak setuju, 12 orang atau (13,64%) menjawab netral, 51 orang atau (57,95%) menjawab setuju dan 19 orang atau (21,59%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung melakukan kontribusi pada perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

Pada indikator pengembangan diri (X.3) terdapat tiga Item yaitu item: (X.3.1) inovatif, dari 88 responden terdapat, 13 orang atau (14,77%) menjawab tidak setuju, 19 orang atau (21,59%) menjawab netral, 50 orang atau (56,82%) menjawab setuju dan 6 orang atau (6,82%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mampu menyelesaikan tugas dengan berinovasi. Item (X.3.2) kreatif, dari 88 responden terdapat, 11 orang atau (12,50%) menjawab netral, 32 orang atau (36,36%) menjawab setuju dan 45 orang atau (51,14%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menyelesaikan tugas secara kreatif dengan pemikiran masing-masing. Item (X.3.3) mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, dari 88 responden terdapat, 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju, 11 orang atau (12,50%) menjawab netral, 54 orang atau (61,36%) menjawab setuju dan 14 orang atau (15,91%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Pada indikator kemandirian dalam bertindak (X.4) terdapat tiga Item yaitu item: (X.4.1) kemampuan menyelesaikan tugas secara individu, dari 88 responden terdapat, 1 orang atau (1,14) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang atau (5,68%) menjawab tidak setuju, 15 orang atau (17,05%) menjawab netral, 56 orang atau (63,54%) menjawab setuju dan 11 orang atau (12,50%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mampu menyelesaikan tugas secara individu. Item (X.4.2) mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, dari 88 responden terdapat, 10 orang atau (11,36%) menjawab tidak setuju, 6 orang atau (6,82%) menjawab netral, 47 orang atau (53,41%) menjawab setuju dan 25 orang atau (28,41%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mempunyai keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Item (X.4.3) tidak bergantung dengan rekan kerja, dari 88 responden terdapat, 4 orang atau (4,55%) menjawab tidak setuju, 8 orang atau (9,09%) menjawab netral, 30 orang atau (34,09%) menjawab setuju dan 46 orang atau (52,27%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung dengan rekan kerja..

#### **4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini meliputi : 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kehadiran. Kelima indikator tersebut dijabarkan kedalam 10 item pertanyaan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi

jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4. 8**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	0	0	9	10,23	6	6,82	60	68,18	13	14,77	3.96
Y.1.2	0	0	9	10,23	16	18,18	53	60,23	10	11,36	3.78
Y.2.1	0	0	4	4,55	9	10,23	52	59,09	23	26,14	4.06
Y.2.2	0	0	9	10,23	10	11,36	47	53,41	22	25	3.93
Y.3.1	0	0	11	12,50	12	13,64	60	68,18	5	5,68	3.67
Y.3.2	0	0	4	4,55	13	14,77	53	60,23	18	20,45	3.96
Y.4.1	0	0	6	6,82	11	12,50	61	69,32	10	11,36	3.85
Y.4.2	1	1,14	9	10,23	12	13,64	54	61,36	12	13,64	3.76
Y.5.1	0	0	7	7,95	8	9,09	48	54,55	25	28,41	4.03
Y.5.2	0	0	4	4,55	14	15,91	44	50	26	29,55	4.04
Variabel Kinerja Karyawan(Y)											3.94

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.8 deskripsi variabel kinerja karyawan (Y), seluruh responden dengan jumlah 88 orang menyatakan setuju terhadap variabel motivasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Pada indikator (Y.1) kuantitas terdapat dua item yaitu: Item (Y.1.1) pekerjaan sesuai jumlah target, dari 88 responden terdapat 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju, 6 orang atau (6,82%) menjawab netral, 60 orang atau (68,18%) menjawab setuju dan 13 orang atau (14,77%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target yang ditentukan. Item (Y.1.2) beban kerja sesuai, dari 88 responden terdapat, 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju, 16 orang atau (18,18%) menjawab netral, 53 orang atau (60,23%) menjawab setuju dan 10 orang atau (11,36%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya.

Pada indikator (Y.2) kualitas terdapat dua item yaitu: Item (Y.2.1) tingkat ketelitian, dari 88 responden terdapat 4 orang atau (4,55%) menjawab tidak setuju, 9 orang atau (10,23%) menjawab netral, 52 orang atau (59,09%) menjawab setuju dan 23 orang atau (26,14%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti dan berhati-hati. Item (Y.2.2) tingkat keterampilan, dari 88 responden terdapat, 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju, 10 orang atau (11,36%) menjawab netral, 47 orang atau (53,41%) menjawab setuju dan 22 orang atau (25%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya.

Pada indikator (Y.3) ketepatan waktu terdapat dua item yaitu: Item (Y.3.1) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dari 88 responden terdapat 11 orang atau (12,50%) menjawab tidak setuju, 12 orang atau (13,64%) menjawab netral, 60 orang atau (68,18%) menjawab setuju dan 5 orang atau (5,68%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditentukan. Item (Y.3.2) ketepatan waktu dalam bekerja, dari 88 responden terdapat, 4 orang atau (4,55%) menjawab tidak setuju, 13 orang atau (14,77%) menjawab netral, 53 orang atau (60,23%) menjawab setuju dan 18 orang atau (20,45%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung selalu tepat waktu dalam bekerja.

Pada indikator (Y.4) efektifitas terdapat dua item yaitu: Item (Y.4.1) efektif dalam mengelola tugas, dari 88 responden terdapat 6 orang atau (6,82%) menjawab tidak setuju, 11 orang atau (12,50%) menjawab netral, 61 orang atau (69,32%) menjawab setuju dan 10 orang atau (11,36%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menyelesaikan dengan efektif sesuai tujuan yang ditentukan. Item (Y.4.2) penyelesaian tugas dengan sedikit waktu, dari 88 responden terdapat, 1 orang atau (1,14%) menjawab sangat tidak setuju, 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju,

13 orang atau (14,77%) menjawab netral, 54 orang atau (61,36%) menjawab setuju dan 12 orang atau (13,64%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung selalu tepat waktu bahkan bisa lebih cepat dari *deadline* yang ditentukan.

Pada indikator (Y.5) kehadiran terdapat dua item yaitu: Item (Y.5.1) hadir tepat waktu, dari 88 responden terdapat 7 orang atau (7,95%) menjawab tidak setuju, 8 orang atau (9,09%) menjawab netral, 48 orang atau (54,55%) menjawab setuju dan 25 orang atau (28,41%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung datang ke kantor dengan tepat waktu. Item (Y.5.2) tingkat kehadiran tinggi, dari 88 responden terdapat, 4 orang atau (4,55%) menjawab tidak setuju, 14 orang atau (15,91%) menjawab netral, 44 orang atau (50%) menjawab setuju dan 26 orang atau (29,55%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung tingkat kehadirannya sangat tinggi.

#### 4.3.3 Variabel Efikasi Diri

Indikator efikasi diri (Z) dalam penelitian ini meliputi : 1) kemampuan mengelola kesulitan, 2) kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, 3) keyakinan untuk melaksanakan. Ketiga indikator tersebut dijabarkan kedalam 12 item pertanyaan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4. 9**

#### **Deskripsi Variabel Efikasi diri (Z)**

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	0	0	11	12,50	14	15,91	54	61,36	9	10,23	3,69
Z.1.2	0	0	9	10,23	16	18,18	57	64,77	6	6,82	3,68

Z.1.3	0	0	8	9,0 9	7	7,9 5	45	51, 14	28	31, 82	4,05
Z.1.4	0	0	9	10, 23	14	15, 91	60	68, 18	5	5,6 8	3,69
Z.2.1	0	0	3	3,4 1	12	13, 64	51	57, 95	22	25	4,04
Z.2.2	0	0	6	6,8 2	6	6,8 2	45	51, 14	31	35, 32	4,14
Z.2.3	0	0	10	11, 36	10	11, 36	50	56, 82	18	20, 45	3,86
Z.2.4	0	0	4	4,5 5	13	14, 77	56	63, 64	15	17, 05	3.93
Z.3.1	0	0	9	10, 23	7	7,9 5	41	46, 59	31	35, 23	4.06
Z.3.2	0	0	7	7,9 5	14	15, 91	50	56, 82	17	19, 32	3.87
Z.3.3	0	0	8	9,0 9	8	9,0 9	49	55, 68	22	25	3.97
Z.3.4	0	0	4	4,5 5	11	12, 50	32	36, 36	41	46, 59	4.25
Variabel Efikasi Diri (Z)											3.93

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.9 deskripsi variabel efikasi diri (Z), seluruh responden dengan jumlah 88 orang menyatakan setuju terhadap variabel efikasi diri dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Pada indikator (Z.1) kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan terdapat empat item yaitu: Item (Z.1.1) kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan, dari 88 responden terdapat 11 orang atau (12,50%) menjawab tidak setuju, 14 orang atau (15,91%) menjawab netral, 54 orang atau (61,36%) menjawab setuju dan 9 orang atau (10,23%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mampu menyelesaikan masalah pekerjaan mereka. Item (Z.1.2) mampu melewati hambatan pekerjaan, dari 88 responden terdapat, 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju, 16 orang atau (6,82%) menjawab netral, 57 orang atau (64,77%) menjawab setuju dan 6 orang atau (6,82%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung mampu melewati hambatan-hmbatan yang ada dalam pekerjaan. Item (Z.1.3) tidak pantang menyerah, dari 88 responden terdapat 8 orang atau (9,09%) menjawab tidak setuju, 7 orang atau (7,95%) menjawab netral, 45 orang atau (51,14%)

menjawab setuju dan 28 orang atau (31,82%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung tidak pantang menyerah dalam bekerja. Item (Z.1.4) kesulitan merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dari 88 responden terdapat, 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju, 14 orang atau (15,91%) menjawab netral, 60 orang atau (68,18%) menjawab setuju dan 5 orang atau (5,68%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menganggap kesulitan atau masalah pekerjaan merupakan tantangan yang harus diselesaikan.

Pada indikator (Z.2) kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha terdapat empat item yaitu: Item (Z.2.1) tidak takut salah dalam melakukan pekerjaan, dari 88 responden terdapat 3 orang atau (3,41%) menjawab tidak setuju, 12 orang atau (13,64%) menjawab netral, 51 orang atau (57,95%) menjawab setuju dan 22 orang atau (25%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung tidak takut salah dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Item (Z.2.2) berani mengambil resiko, dari 88 responden terdapat, 6 orang atau (6,82%) menjawab tidak setuju, 6 orang atau (6,82%) menjawab netral, 45 orang atau (51,14%) menjawab setuju dan 31 orang atau (35,32%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung berani mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan mereka. Item (Z.2.3) jeli memanfaatkan peluang, dari 88 responden terdapat 10 orang atau (11,36%) menjawab tidak setuju, 10 orang atau (11,36%) menjawab netral, 50 orang atau (56,82%) menjawab setuju dan 18 orang atau (20,45%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung selalu memanfaatkan peluang-peluang yang ada dalam pekerjaan. Item (Z.2.4) berani menyampaikan ide dan gagasan, dari 88 responden terdapat, 4 orang atau (4,55%) menjawab tidak setuju, 13 orang atau (14,77%) menjawab netral, 56 orang atau (63,64%) menjawab setuju dan 15 orang atau (17,05%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung berani menyampaikan ide dan pendapat mereka.

Pada indikator (Z.3) keyakinan untuk melaksanakan tugas terdapat empat item yaitu: Item (Z.3.1) tugas merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dari 88 responden terdapat 9 orang atau (10,23%) menjawab tidak setuju, 7 orang atau (7,95%) menjawab netral, 41 orang atau (46,59%) menjawab setuju dan 31 orang atau (35,23%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung menganggap tugas merupakan tantangan yang harus mereka selesaikan. Item (Z.3.2) optimis, dari 88 responden terdapat, 7 orang atau (7,95%) menjawab tidak setuju, 14 orang atau (15,91%) menjawab netral, 50 orang atau (56,82%) menjawab setuju dan 17 orang atau (19,32%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung selalu optimis dalam melakukan pekerjaan. Item (Z.3.3) tidak melempar tugas dan tanggung jawab, dari 88 responden terdapat 8 orang atau (9,09%) menjawab tidak setuju, 8 orang atau (9,09%) menjawab netral, 49 orang atau (55,68%) menjawab setuju dan 22 orang atau (25%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung lempar tugas dan tanggung jawab mereka. Item (Z.3.4) kepercayaan diri meningkat kinerja meningkat, dari 88 responden terdapat, 4 orang atau (4,55%) menjawab tidak setuju, 11 orang atau (12,50%) menjawab netral, 32 orang atau (36,36%) menjawab setuju dan 41 orang atau (46,59%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PG Kebon Agung kinerja mereka meningkat jika kepercayaan diri mereka meningkat.

#### **4.4 Uji Instrumen Penelitian**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menentukan valid tidaknya suatu instrumen dengan memperhatikan korelasi pearson. Sugiono (1999) dalam Supriyanto & Machfudz (2010:248), dasar penentuan keputusan valid atau tidak valid dari suatu item adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, instrumen dapat dikatakan valid apabila  $r$  lebih besar dari 0,3, sebaliknya instrumen dapat dikatakan tidak valid jika nilai  $r$  lebih kecil dari 0,3. Atau ketika

skor  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen dapat dikatakan tidak valid.

$$\begin{aligned} df &= (N-2) \\ &= 88-2 \\ &= 86 \\ r \text{ tabel } 86 &= 0,209 \\ *Uji \text{ sinifikasi } &0,05 \end{aligned}$$

Tabel 4. 10

## Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi (X)	X.1	0.879	Valid
	X.2	0.848	Valid
	X.3	0.788	Valid
	X.4	0.741	Valid
	X.5	0.806	Valid
	X.6	0.746	Valid
	X.7	0.739	Valid
	X.9	0.743	Valid
	X.10	0.736	Valid
	X.11	0.805	Valid
	X.12	0.703	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.868
Y.2		0.734	Valid
Y.4		0.833	Valid
Y.5		0.829	Valid
Y.6		0.756	Valid
Y.7		0.779	Valid
Y.8		0.839	Valid
Y.9		0.796	Valid
Y.10		0.819	Valid
Efikasi Diri (Z)		Z.1	0.719
	Z.2	0.777	Valid
	Z.3	0.820	Valid
	Z.4	0.717	Valid
	Z.5	0.706	Valid
	Z.6	0.712	Valid
	Z.7	0.774	Valid
	Z.8	0.734	Valid
	Z.9	0.812	Valid
	Z.10	0.775	Valid
	Z.11	0.836	Valid

Z.12	0.781	Valid
------	-------	-------

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi tiap variabel meliputi Motivasi (X), Kinerja karyawan (Y), Efikasi diri (Z) memiliki nilai angka diatas nilai r tabel yaitu 0,209 yang artinya seluruh item pada variabel tersebut dikatakan valid

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliable/reliabilitas sebuah instrumen penelitian, apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Selain itu uji instrument juga berguna untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Sebuah penelitian dapat dikatakan reliable apabila hasil *cronbach"s alpha* menunjukkan nilai  $> 0.6$ , sebaliknya instrument dikatakan tidal reliable jika nilai *cronbach"s alpha*  $< 0.6$ .

**Tabel 4. 11**

#### Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Motivasi (X)	0.935	0.937	0.944	0.585
Kinerja Karyawan (Y)	0.933	0.934	0.944	0.651
Efikasi Diri (Z)	0.934	0.937	0.944	0.605

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai masing-masing variabel meliputi Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Efikasi Diri (Z) memiliki *cronbach"s alpha* di atas 0,6 yang artinya seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.3.1. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menunjukkan linier atau tidaknya model hubungan antar variabel pada penelitian. Linieritas diuji dengan menggunakan *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai sig  $f < 0,05$  maka hubungan antar variabel X dan Y linier (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256). Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel

**Tabel 4. 12**

#### Hail Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig	Variabel Dependen
Motivasi (X)	0.000	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X)	0.000	Efikasi Diri (Z)
Efikasi Diri (Z)	0.000	Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan *Curve Estimate* pada tabel dapat diketahui uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Motivasi (X) memiliki hubungan linier dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig  $0.00 < 0.05$ . Motivasi memiliki hubungan linier dengan (X) Efikasi Diri (Z) dengan nilai sig  $0.00 < 0.05$ . Efikasi Diri (Z) memiliki hubungan linier Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig  $0.00 < 0.05$ .

### 4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan *Patrial Least Squares*

#### (PLS)

#### 4.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan tiga variabel laten meliputi Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Efikasi Diri (Z) dengan indikator variabel bersifat reflektif. Terdapat tiga kualifikasi untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel

penelitian dalam penggunaan analisa data menggunakan *SmartPLS* yakni *contvergent validity*, *discriminant Validity*, *Composite Reliability*.

#### A. *Contvergent validity*

*Contvergent validity* merupakan pengujian untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *contvergent validity* dengan indikator reflektif dalam *Patrial Least Squares* (PLS) diukur berdasarkan nilai *loading faktor* dari indikator yg mengukur konstruk tersebut. Jika nilai *outer loading* yang dihasilkan lebih dari 0.5 maka indikator dapat dikatakan valid. Indikator dengan nilai *outer loading* yang besar adalah indikator pengukur variabel paling kuat. Hasil uji *contvergent validity* menggunakan *outer loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

##### 1. Variabel Motivasi (X)

**Tabel 4. 13**  
**Nilai Contvergent Validity Motivasi (X)**

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (X.1)	X.1.1	0.848	Valid
	X.1.2	0.788	Valid
	X.1.3	0.741	Valid
Prestasi yang dicapainya (X.2)	X.2.1	0.806	Valid
	X.2.2	0.746	Valid
	X.2.3	0.739	Valid
Pengembangan diri (X.3)	X.3.1	0.743	Valid
	X.3.3	0.736	Valid
Kemandirian dalam bertindak (X.4)	X.4.1	0.736	Valid
	X.4.2	0.805	Valid
	X.4.3	0.703	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X) terdiri dari empat indikator meliputi Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (X.1), Prestasi yang dicapainya (X.2), Pengembangan diri (X.3) dan Kemandirian dalam bertindak (X.4). Keempat indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel motifasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (X.1) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.848 pada item X.1.1. dapat disimpulkan

bahwa hal yang dominan memengaruhi motivasi adalah Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

## 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 14**

**Nilai Contvergent Validity Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Kuantitas (Y.1)	Y.1.1	0.868	Valid
	Y.1.2	0.734	Valid
Kualitas (Y.2)	Y.2.1	0.833	Valid
Ketepatan Waktu (Y.3)	Y.3.1	0.829	Valid
	Y.3.2	0.756	Valid
Efektifitas (Y.4)	Y.4.1	0.779	Valid
	Y.4.2	0.839	Valid
Kehadiran (Y.5)	Y.5.1	0.796	Valid
	Y.5.2	0.819	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi Kuantitas (Y.1), Kualitas (Y.2), Ketepatan Waktu (Y.3), Efektifitas (Y.4) dan Kehadiran (Y.5). Kelima indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator kuantitas (Y.1) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.868 pada item Y.1.1. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah kuantitas.

## 3. Variabel Efikasi Diri (Z)

**Tabel 4. 15**

**Nilai Contvergent Validity Efiksi Diri (Z)**

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Kemampuan bekerja (Z.1)	Z.1.1	0.719	Valid
	Z.1.2	0.777	Valid
	Z.1.3	0.820	Valid

	Z.1.4	0.717	Valid
Keberanian dalam berusaha (Z.2)	Z.2.1	0.706	Valid
	Z.2.2	0.712	Valid
	Z.2.3	0.774	Valid
	Z.2.4	0.734	Valid
Keyakinan dalam menjalankan tugas (Z.3)	Z.3.1	0.812	Valid
	Z.3.2	0.775	Valid
	Z.3.3	0.836	Valid
	Z.3.4	0.781	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri (Z) terdiri dari tiga indikator meliputi Kemampuan bekerja (Z.1), Keberanian dalam berusaha (Z.2) dan Keyakinan dalam menjalankan tugas (Z.3). Ketiga indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel efikasi kerja dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator Keyakinan dalam menjalankan tugas (Z.3) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.836 pada item Z.3.3. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi efikasi diri adalah keyakinan dalam menjalankan tugas (Z.3)

#### B. Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* menggunakan patokan nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari *nilai cross loading* variabel laten lainnya maka artinya valid. (Supriyanto dan Maharani, 2013:100).

**Tabel 4. 16**

#### Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Efikasi Diri (Z)
X.1.1	0.879	0.821	0.741
X.1.2	0.848	0.801	0.820
X.1.3	0.788	0.736	0.693
X.1.4	0.741	0.669	0.639
X.2.1	0.806	0.763	0.737
X.2.2	0.746	0.667	0.713
X.2.3	0.739	0.646	0.722
X.4.1	0.743	0.723	0.735
X.4.2	0.736	0.604	0.660
X.4.3	0.805	0.743	0.761

X.4.4	0.703	0.592	0.613
Y.1.1	0.794	0.809	0.868
Y.1.2	0.687	0.683	0.734
Y.2.2	0.785	0.704	0.833
Y.3.1	0.731	0.720	0.829
Y.3.2	0.713	0.755	0.756
Y.4.1	0.744	0.752	0.779
Y.4.2	0.750	0.723	0.839
Y.5.1	0.768	0.767	0.796
Y.5.2	0.690	0.743	0.819
Z.1.1	0.699	0.719	0.670
Z.1.2	0.703	0.777	0.719
Z.1.3	0.769	0.820	0.736
Z.1.4	0.595	0.717	0.671
Z.2.1	0.590	0.706	0.611
Z.2.2	0.673	0.712	0.594
Z.2.3	0.716	0.774	0.712
Z.2.4	0.654	0.734	0.664
Z.3.1	0.785	0.812	0.749
Z.3.2	0.697	0.775	0.743
Z.3.3	0.757	0.836	0.761
Z.3.4	0.710	0.781	0.767

Sumber: Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel laten lainnya dengan nilai  $> 0.5$ . maka dapat disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini memenuhi *discriminant validity*.

*Discriminant validity* juga dapat diketahui dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini bila nilai AVE konstruk  $> 0.5$  dari seluruh konstruk lainnya maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto dan Maharani, 2013:100). Hasil dari perhitungan AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 17**

**Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
Motivasi (X)	0.562	0.740
Kineja karyawan (Y)	0.655	0.809
Efikasi diri (Z)	0.64	0.8

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE > 0.5. dimana nilai AVE motivasi 0.562 dengan nilai akar AVE 0.740. Nilai AVE kinerja karyawan 0.655 dengan nilai akar AVE 0.809. Nilai AVE efikasi diri 0.64 dengan nilai akar AVE 0.8.

#### C. Mengevaluasi Nilai *Composite Reliability*

*Composite Reliability* menghitung nilai *reliability* antar indikator yang mengukur nilai variabel, dengan kriteria nilai baik apabila *Composite Reliability* lebih besar dari 0.7.

**Tabel 4. 18**

#### **Nilai Composite Reliability**

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Motivasi (X)	0.944	Reliabel
Efikasi diri (Z)	0.944	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.944	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

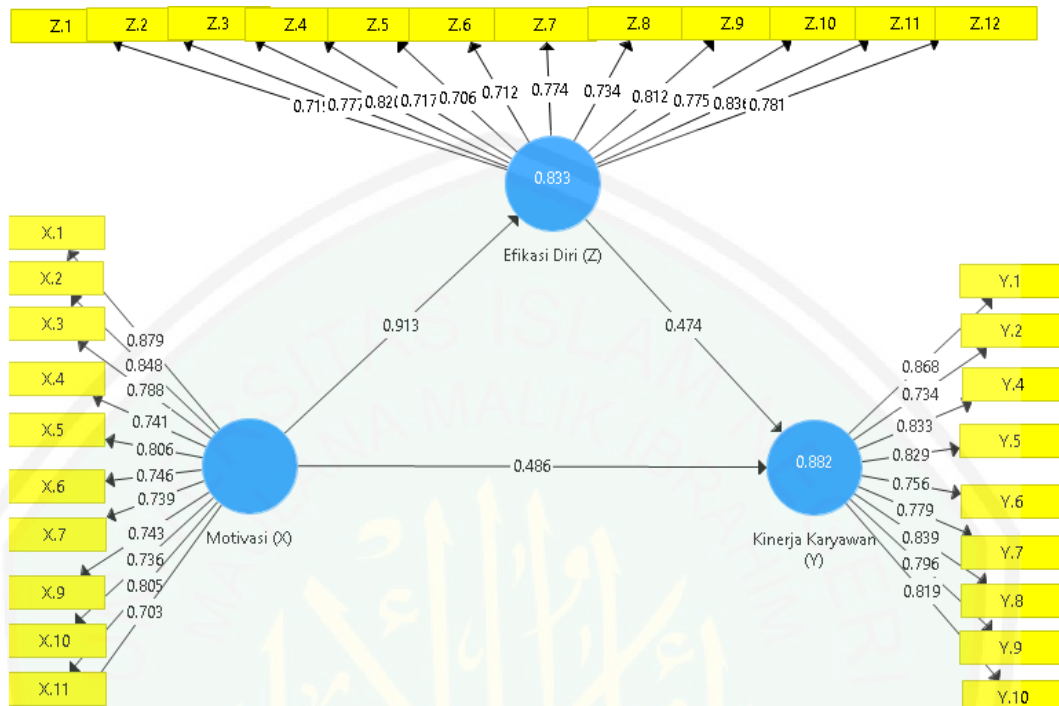
Berdasarkan Tabel 4.18 nilai *composite reliability* variabel motivasi sebesar 0.944, kinerja karyawan sebesar 0.944, efikasi diri sebesar 0.944. Dimana ketiga variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 yang artinya seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliable dalam mempresentasikan variabel laten.

#### **4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian model structural (*inner model*) berfungsi untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai R-Square dan nilai signifikansi dari model penelitian.

Gambar 4. 1

Hasil Model Struktural



Sumber: *Output SmartPLS (2021)*

A. Nilai R-Square

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan R-Square pada setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian nilai R-Square dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 19

Nilai R-Square

Variabel Penelitian	R Square
Efikasi diri (Z)	0.833
Kinerja karyawan (Y)	0.882

Sumber : *Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)*

Dari Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai R-Square dari variabel efikasi diri sebesar 0.833 dan nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.882. Langkah selanjutnya untuk mengukur kemampuan model adalah pengukuran melalui Q-Square ( $Q^2$ ). Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance* (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Hasil pengujian nilai Q-Square dapat dilihat pada tabel berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.833)(1 - 0.882)$$

$$Q^2 = 1 - (0.167)(0.118)$$

$$Q^2 = 1 - (0.019706)$$

$$Q^2 = 0.980294$$

$$Q^2 = 98\%$$

Berdasarkan pengujian  $Q^2$  di atas dapat diketahui nilai *predictive relevance* senilai 0.980 atau 98% yang artinya kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model ini adalah sebesar 98%. Dan sisanya 2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

**Tabel 4. 20**

**Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Motivasi (X) -> Efikasi diri (Z)	0.913	0.913	0.022	45.401	0.000
Motivasi (X) -> Kinerja (Y)	0.486	0.482	0.016	4.085	0.000
Efikasi diri (Z) -> Kinerja (Y)	0.474	0.492	0.120	3.959	0.000

Sumber: Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap efikasi diri dengan nilai koefisien jalur 0.913 dengan arah positif. motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.486 dengan arah positif. Efikasi diri tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.474 dengan arah positif.

**H1: Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).**

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.486 dengan arah positif. Koefisien jalur positif berarti terdapat hubungan searah antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil nilai t-statistik diperoleh sebesar  $4.085 > 1.96$  dengan nilai *p-value*  $0.000 < 0.05$  yang

artinya motivasi berpengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan dan **H1 diterima**

**Tabel 4. 21**

**Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Motivasi (X) -> Efikasi diri (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0.433	0.450	0.112	3.868	0.000

Sumber: Output SmartPLS, data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien jalur motivasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung sebesar 0.450. Hasil t-statistik sebesar 3.868 > 1.96 dengan nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0.05.

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini menggunakan *sobel test*. *Sobel test* digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel efikasi diri (Z).

**Tabel 4. 22**

**Hasil Uji Sobel Test**

Jalur	A	B	SE <sub>A</sub>	SE <sub>B</sub>	T Hitung	Sig	Ket
Motivasi (X) -> Efikasi diri (Z) -> Kinerja (Y)	45.401	3.959	0.020	0.120	32.98	0.00	sig

**H2 : Efikasi diri (Z) memediasi pengaruh positif motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil pengujian antar variabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur motivasi (X) – efikasi diri (Z) – kinerja karyawan (Y) sebesar 0.00 < 0.05 dan nilai T hitung 32.98 > 1.95. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memediasi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya **H2 diterima**.

## 4.6 Pembahasan

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini yang sebelumnya telah melalui pengujian hipotesis.

### 4.6.1 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Langsung

Pada penelitian ini, variabel motivasi (X) terdiri dari empat indikator meliputi tanggung jawab dalam pekerjaan (X.1), prestasi yang dicapainya (X.2), pengembangan diri (X.3), dan kemandirian dalam bertindak (X.4). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator motivasi, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator tanggung jawab dalam pekerjaan (X.1) dengan item X.1.1 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.848. Sehingga indikator tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan indikator yang paling dominan. Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi kuantitas (Y.1), kualitas (Y.2), ketepatan waktu (Y.3), efektifitas (Y.4), kehadiran (Y.5). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja karyawan, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator kuantitas (Y.1) dengan item Y.1.1 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.868. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah kuantitas

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) diketahui bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga motivasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.486 dengan nilai *p-value* sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Mudayana (2010), Erawati dan Wahyono (2019), Ardilla dan Pramushinto (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Julianry (2017), Ismawati (2017) dan Luhur (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dikatakan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan karena tujuan dari motivasi sendiri yaitu mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri mereka terhadap pekerjaan atau tugas tertentu. Horwitz et al. (2003), memperkirakan bahwa karyawan mendapatkan motivasi tinggi melalui lingkungan kerja yang menantang dan dukungan dari manajemen puncak. Jika karyawan kompetitif dan ingin melakukan pekerjaan dengan efisiensi penuh, maka pekerjaan yang menantang adalah motivator terbaik. Tanpa adanya rangsangan para karyawan akan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya. Locke dan Latham (2004:388), telah mengevaluasi efektivitas motivasi kerja sebagai akibat dari kedua faktor internal dan eksternal yang memaksa karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat yang hasilnya menjadi kepuasan kerja.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Untuk itu penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan kinerja dari para karyawannya. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dan sebaliknya jika kinerja individual rendah akan menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Goodhue dan Thompson (1995) dikutip dari Engko (2006: 5) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja yang rendah mengarah pada penurunan efisiensi, dan efektivitas

atau kualitas yang rendah terhadap serangkaian tugas yang dibebankan pada seorang karyawan (Engko, 2006: 5).

Motivasi adalah separuh dari kesuksesan. Mungkin ini bukan hal yang berlebihan, manakala sebuah motivasi dianggap memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat mendoong dirinya untuk semakin semangat dalam mencapai tujuan yang diharapkannya. Jika tujuan tercapai maka kepuasan akan didapat. Batu-batu sandungan yang menghadang didepan kita, baik itu besar maupun kecil akan hancur oleh kekuatan motivasi. Begitu pentingnya sebuah motivasi dalam kehidupan manusia hingga agama islam pun mengaturnya dalam beberapa ayat al-Qur'an dan Hadits

يَبْنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَاَخِيهِ وَلَا تَأْتِسُوا مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْتِسُ مِنْ  
رَوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمَ الْكٰفِرُوْنَ ۝۷۷

"Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir". (QS Yusuf: 87)

الْمُؤْمِنِ الْقَوِي خَيْرٌ وَّأَجِبٌ إِلَى اللّٰهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ اِحْرَصْ  
عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي  
فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا. وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللّٰهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلِ  
الشَّيْطَانِ

"Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih Allah cintai daripada seorang mukmin yang lemah, dan masing-masing berada dalam kebaikan. Bersungguhsungguhlah pada perkara-perkara yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah kamu bersikap lemah. Jika kamu tertimpa sesuatu, janganlah kamu katakan: 'Seandainya aku berbuat demikian, pastilah akan demikian dan demikian' Akan tetapi katakanlah: 'Qoddarallah wa maa syaa fa'ala (Allah telah mentakdirkan hal ini dan apa yang dikehendaki-Nya pasti terjadi)'. Sesungguhnya perkataan 'Seandainya' membuka pintu perbuatan setan." (HR. Ahmad 9026, Muslim 6945, dan yang lainnya).

Dari ayat dan hadis tersebut dapat dijelaskan bahwa jika ingin mencapai sesuatu yang diinginkannya maka kita jangan sampai gampang mudah berputus asa. Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa Allah SWT melarang kita untuk

gampang berputus asa karena tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah melainkan kaum kafir. Kita dilarang untuk berputus asa karena jika kita gampang berputus asa dalam mencapai suatu tujuan atau melakukan sesuatu tentunya tujuan atau keinginan kita makin sulit dicapai. Bangun kepercayaan pada diri kita bahwasannya kita mampu untuk mencapai hal tersebut. Kita dapat membangun kepercayaan diri dengan cara memberikan motivasi pada diri kita. Allah SWT juga tidak suka terhadap hambanya yang lemah, lemah disini dalam artian gampang menyerah dan selalu menyalahkan keadaan. Oleh karena itu penting bagi kita untuk selalu percaya pada diri kita sendiri dan yakin bahwa kita bisa jika bersungguh-sungguh dan juga jangan lupa untuk berdoa agar dimudahkan segala urusannya..

Motivasi sendiri memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi dapat secara efektif memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perkembangan instansi. Oleh karena itu penting bagi pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya agar kinerja mereka semakin lebih baik kedepannya, karena dengan motivasi ini memberikan rangsangan kediri para karyawan sehingga mereka lebih memiliki gairah dalam pekerjaannya. Tanpa adanya rangsangan para karyawan akan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya. Locke dan Latham (2004:388), telah mengevaluasi efektivitas motivasi kerja sebagai akibat dari kedua faktor internal dan eksternal yang memaksa karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat yang hasilnya menjadi kepuasan kerja

#### **4.6.2 Efikasi Diri (Z) Memediasi Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan**

(Y)

Pada penelitian ini, variabel motivasi (X) terdiri dari empat indikator meliputi tanggung jawab dalam pekerjaan (X.1), prestasi yang dicapainya (X.2), pengembangan diri (X.3), dan kemandirian dalam bertindak (X.4). berdasarkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (X.1) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.848 pada item X.1.1. dapat disimpulkan bahwa hal yang

dominan memengaruhi motivasi adalah Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi kuantitas (Y.1), kualitas (Y.2), ketepatan waktu (Y.3), efektifitas (Y.4) dan kehadiran (Y.5). Berdasarkan variabel kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor*  $> 0.5$ . Indikator kuantitas (Y.1) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.868 pada item Y.1.1. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah kuantitas.

Variabel efikasi diri (Z) terdiri dari tiga indikator meliputi kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan (Z.1), kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha (Z.2), dan keyakinan untuk melaksanakan tugas (Z.3). variabel efikasi kerja dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor*  $> 0.5$ . Indikator Keyakinan dalam menjalankan tugas (Z.3) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.836 pada item Z.3.3. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi efikasi diri adalah keyakinan dalam menjalankan tugas (Z.3)

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) pada penelitian ini variabel motivasi terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.486 dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya hubungan motivasi dengan kinerja karyawan signifikan. Disisi lain, hubungan variabel motivasi terhadap efikasi diri (b) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.913 dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya hubungan budaya organisasi dengan etos kerja islami signifikan. Begitupula dengan hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien jalur 0.474 dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya hubungan efikasi diri dengan signifikan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara efikasi diri dalam memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung. Artinya semakin kuat semakin kuat pengaruh motivasi yang dimediasi oleh efikasi diri, maka kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan PG Kebon Agung akan semakin tinggi. Hal ini mengisyaratkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor, dalam hal ini motivasi dan efikasi diri memiliki peranan yang besar dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian efikasi diri mampu menjadi mediator hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kepercayaan pada diri karyawan sehingga tujuan dari perusahaan lebih mudah dicapai

Berdasarkan penelitian terdahulu untuk menguji keterkaitan efikasi diri memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2012) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Pada jurnal tersebut juga dijelaskan Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Selain itu penelitian lain dilakukan oleh Setiawan dan Anjarwati (2017), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Setyawan (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Yuseila (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat mendukung variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Setiawan dan Anjarwati (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efikasi diri terhadap kinerja karyawan, terdapat pula pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperkuat adanya pengaruh efikasi diri dan juga motivasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, untuk mudah mencapai tujuan tersebut tentunya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil yang terlibat dalam setiap prosesnya. Untuk itu penting bagi pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya hal ini bertujuan untuk mendorong semangat kerja pada diri para bawahannya, dengan adanya kepercayaan diri yang tumbuh dalam diri karyawan tentunya juga memberikan dampak terhadap output kinerja yang dihasilkan. Efikasi Diri merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Efikasi Diri adalah keyakinan

seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005:79).

Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tuntutan tugas, mengatur, melakukan kontrol dan tindakan dalam menghadapi berbagai situasi untuk mencapai hasil sesuai dengan yang diinginkan atau disebut efikasi diri dalam Islam sangat dianjurkan, Hal ini terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzab: 21 Allah SWT berfirman:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ  
كَثِيرًا ۗ

*Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.* (QS 033: 21).

Berharap rahmat (kebaikan) dikemudian hari atau *roja`* termasuk akhlak yang terpuji yaitu suatu akhlak yang dapat berguna untuk mempertebal iman dan taqwa kita kepada Allah SWT. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan harap (*roja*) adalah keadaan hati yang sepenuhnya terpaut kepada sesuatu yang diinginkannya terjadi dimasa yang akan datang. Seorang yang beriman kepada Allah SWT tentunya memiliki sifat *roja`*. Dengan sifat *roja`* tersebut maka akan tercermin suatu sikap yang *khusnudzon*; menunjukkan prasangka yang baik, berhaluan maju; hidup secara dinamis, sungguh-sungguh dalam meningkatkan aktualisasi dirinya, dan berpikir yang Islami. Kita harus yakin pada diri sendiri bahwasannya kita pasti bisa mencapai keinginan kita jika kita bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya dan jangan lupa berdoa kepada Allah SWT supaya kita dimudahkan dalam segala urusan.

Rasullullah SAW bersabda:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ « لَا تَكُونُوا إِمَّعةً تَقُولُونَ إِنَّ أَحْسَنَ النَّاسِ  
أَحْسَنًا وَإِنْ ظَلَمُوا ظَلَمْنَا وَلَكِنْ وَطِنُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ أَحْسَنَ النَّاسِ أَنْ تُحْسِنُوا وَإِنْ

أَسَاءُوا فَلَا تَظْلَمُوا». قَالَ أَبُو عِيسَى هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ غَرِيبٌ لَا نَعْرِفُهُ إِلَّا مِنْ هَذَا الْوَجْهِ

‘Janganlah kamu menjadi orang yang tidak punyai sikap. Bila orang melakukan kebaikan maka aku pun melakukannya. Namun bila orang melakukan keburukan maka aku pun ikut melakukannya juga. Akan tetapi jadilah orang yang punya sikap dan keberanian. Jika orang melakukan kebaikan maka aku melakukannya. Namun jika orang melakukan keburukan maka aku tinggalkan sikap buruk mereka’. (HR. Tirmidzi)

Allah SWT selalu menggelorakan orang-orang yang beriman agar jangan takut, jangan pengecut. Karena rasa takut akan membawa kegagalan dan kekalahan. Akan tetapi keberanian yang harus ditanamkan dalam setiap diri manusia dan menjadi seruan yang terus berulang-ulang dikumandangkan. Karena keberanian adalah tuntutan keimanan. Iman pada Allah SWT. mengajarkan menjadi orang-orang yang berani menghadapi beragam resiko dalam hidup ini terlebih lagi, resiko dalam melaksanakan sebuah tuntutan pekerjaan

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana motivasi kuat dan baik dari pemimpin memberikan pengaruh langsung terhadap karyawan dengan cara memberikan dukungan untuk karyawan dalam berinovasi. Artinya semakin kuat dan baik motivasi yang dilakukan pemimpin di PG Kebon Agung akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel efikasi diri (Z). Artinya semakin kuat dan baik motivasi yang dilakukan pemimpin di PG Kebon Agung akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel efikasi diri. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung memiliki kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki efikasi diri yang baik.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Setiap karyawan perusahaan diharapkan dapat memotivasi diri dengan cara membangun kepercayaan pada diri sendiri agar dapat meningkatkan kinerja sehingga PG Kebon Agung dapat tumbuh sesuai dengan visi dan misi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
2. Karyawan juga diharapkan mampu meningkatkan efikasi diri dalam setiap melaksanakan pekerjaannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel lain seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ataupun kompensasi sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun, dan lebih baik karena keterbatasan dan kekurangan penelitian ini.



## DAFTAR PUSTKA

- Al, Ahmed Bin Ali Said Qatmeem, and Khairunneezam Bin Mohd Noor Marhoon. *"The Influence of Leadership and Motivation on Job Commitment and Performance."*
- Al Qur'an dan Hadits
- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon. Universitas Kristen Petra. *Program Studi Manajemen AGORA* Vol. 1.
- Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53-66.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cetin, F. and Askun, D. (2018). *The Effect of Occupational Self-Efficacy in Work Performance Through Intrinsic Work Motivation*. *Management Research Review*, vol 41 no 2, pp. 186-201. DOI 10.1108/MRR03-2017-0062
- Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Chasanah. (2015) Pengaruh Self efficacy, Assertiveness, Dan Self esteem Terhadap keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis*, Volume 9, No.1.
- Cherian, j. j. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 14, 84-85
- Dhermawan, A. A. Ngurah Bagus., I Gde Adnyana Sudibyo., I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, Agustus 2012, Hal 174-184.
- Dabas, D., & Pandey, N. (2015). *Role of Self Efficacy and Intrinsic Motivation on Work Place Environment*. *International Journal of Education and Psychological Research*, 4(1).
- Djakfar, Muhammad. (2012). *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus.

- Engko, Cecilia. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 1, April 2008, Hlm.1-12.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301.
- Fadzilah, Ari. (2016). Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacay terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 3 No.1 Tahun 2016.
- Fahmi, Irham, (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Gemely, D. (2020). Pengaruh *Burnout* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 13-30.
- Handayani. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Self efficacy, Self esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, No. I, Vol. 4, 141-150 Hasibuan. 2017. Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan produktivitas. Bumi Jakarta: aksara.
- Intan, I Gusti Ayu, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni. (2017). Pengaruh Self efficacy dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayanan* Vol 6 no 4 2017
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 80-89.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Luhur, R. Y. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubies. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manullang, M. dan Marihot Amh Manullang. (2011). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers
- M, Nurlaely dan Asri Laksmi Riani. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 18, No. 1, Hal. 10-19.
- Moeherinono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Mukrodi. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok, *Jurnal Kreatif*. 6(1):90-100
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, Februari 2013, Hlm.10-17.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan *divisi finance dan human resources* pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365-378.
- Olusola, O. (2011). *Intinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy As Predictors Of Job Performance Of Industrial Workers In Ijebu Zone Of Ogun State*. *The Journal of International Social Research*, 4.
- Ozgen, K. (2013). *Self-efficacy beliefs in mathematical literacy and connections between mathematics and real world: The case of high school students*. *Journal of International Education Research (JIER)*, 9(4), 305-316.
- Parasara, Ida Bagus Agung Indra dan Surya, Ida Bagus Ketut. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 5, 2016. ISSN: 2302-8912.

- Permanasari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Skripsi.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013.*
- Prasetya, Veronika., Dwi Handayani., Theresia Purbandari. (2013). Peran Kepuasan Kerja, self esteem, self efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 1, No.1, Februari 2013, Hlm.59- 69.
- Sani, Ahmad. dan Maharani, Vivin. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: Uin Press.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: UIN Maliki Press
- Setiawan, A. P., & Andjarwati, T. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 2*(1), 275-284.
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh *self efficacy* dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12*(24).
- Suherman, Enjang dan Citra Savitri, (2018). Analisis Peran Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing karyawan Dealer Wijaya Toyota Subang. *Jurnal Buana Ilmu, 3*(1):80-90
- Syafi'i, Imam. (2011). Pengaruh Self Efficacy dan AspekAspek Demografi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau. *Skripsi. Fakultas Psikologi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011
- Wardhani, Winda Kusuma, dkk. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 1, Hal. 1-10.*
- Widianto, Arif. (2013). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi Siswa Terhadap Kemandirian Belajar Mata Pelajaran K3 (Keselamatan da Kesehatan Kerja di SMKN 2 Depok). *Skripsi. Fakultas Teknik. Universitas Negeri Yogyakarta. 2013.*
- Yusella, F. F. (2016). Pengaruh Motivasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. *EJournal Ilmu Pemerintahan, 4*(4).
- Yusuf, Muhammed (2011). *The Impact Of Self-Efficacy, Achievement Motivation, And Selfregulated Learning Strategies On Students' Academic Achievement. Procedia Social and Behavioral Sciences. ISSN 2623–2626*

Zameer, dkk. (2014). “The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan”. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No. 1, pp. 293-298.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan *Smartpls*

Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test

Lampiran 7: Surat Penelitian

Lampiran 8: Bukti Konsultasi

Lampiran 9: Biodata Peneliti

Lampiran 10: Surat bebas plagiarisme



## Lampiran 1: Lembar Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat

Dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana S1. Saya Muhamad Zakiuddin mahasiswa Fakultas Ekonomi program studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi angke yang telah disediakan.

Berikut ini kusioner yang berkaitan tentang penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel interveing. Oleh karena itu disela-sela kesibukan anda, kami memohon dengan hormat ketersediaan anda untuk mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipan anda dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan banyak terima kasih.

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama:

Usia:

Jenis Kelamin:

Divisi pekerjaan:

Pendidikan terakhir:

### DAFTAR KUESIONER:

**Skor**

#### Penilaian

Mohon untuk memberikan tanda (v) pada pernyataan yang anda pilih:

SS: Sangat setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS: Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>MOTIVASI</b>						
1	Saya menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tanggung jawab					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai instruksi atasan					
3	Saya bekerja dengan semaksimal mungkin					
4	Saya mendapatkan penghargaan jika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan juga hasil yang maksimal					
6	Saya ikut berkontribusi secara maksimal untuk kemajuan perusahaan					
7	Saya berani menciptakan hal baru dalam penyelesaian suatu pekerjaan					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berbeda namun dengan hasil yang berbeda					
9	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan					
10	Saya dapat menyelesaikan tugas secara individu					
11	Saya mempunyai keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal					
12	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak bergantung dengan rekan kerja					
<b>KINERJA</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
2	Beban kerja yang didapat sesuai dengan kemampuan					
3	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu mengerjakannya dengan berhati-hati dan teliti					
4	Saya mengerjakan					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau bahkan sebelum deadline					
6	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja					
7	Saya dapat mengelola sebuah tugas dengan efektif					
8	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari target yang ditentukan					
9	Saya selalu datang tepat waktu					

10	Tingkat kehadiran saya tinggi					
<b>EFIKASI DIRI</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan					
2	Saya dapat melewati setiap hambatan pekerjaan					
3	Pantang menyerah dalam menyelesaikan sebuah tugas					
4	Kesulitan merupakan sebuah tantangan yang harus diselesaikan					
5	Saya tidak takut salah dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan					
6	Berani mengambil resiko dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan					
7	Saya selalu memanfaatkan peluang-peluang yang ada					
8	Saya berani dalam menyampaikan sebuah ide dan gagasan					
9	Tugas merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan					
10	Saya selalu yakin dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal					
11	Saya bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan saya					
12	Jika kepercayaan diri saya meningkat maka hasil kinerja saya juga meningkat					

## Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

### Variabel Motivasi

X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	Total
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	3	32
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	53
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	56
4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	52
4	3	5	3	4	4	2	5	3	4	3	5	45

3	4	3	2	2	5	5	4	4	4	3	5	44
3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	30
4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	4	38
4	3	2	5	3	3	2	5	2	3	2	5	39
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51
5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	55
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	49
4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	5	50
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	54
2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	30
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	51
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54
4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	51
4	4	4	3	4	3	2	5	3	2	4	5	43
4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	47
1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	28
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	54
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	50
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51
5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	52
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	30
4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	51
4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	52
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	53
4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	2	2	43
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	52
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	5	33
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53
4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	56
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	49
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	52
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	54
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	29
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	53
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52
4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	51
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	31
4	4	4	2	4	5	2	5	4	1	4	4	43
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	49

4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	49
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	53
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	51
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	32
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	56
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	56
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	53
4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	51
5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	52
2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	31
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	53
4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	53
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	54
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	51
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	53
5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	52
2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	31
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	53
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	53
2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	31

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	41
3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	27
4	3	4	4	5	2	5	4	3	2	36
3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	26
4	2	2	2	2	4	3	2	4	3	28
2	3	5	2	2	3	3	2	2	3	27
4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	43

4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	41
4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	40
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	41
4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	36
4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	39
2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	26
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	25
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
2	5	4	2	2	3	4	2	4	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	26
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	41
4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	43
4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	27
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	27
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44

4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	42
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	43
2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	26
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	26
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	44
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	26
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45

### Variabel Efikasi Diri (Z)

Z.1.1	Z.1.2	Z.1.3	Z.1.4	Z.2.1	Z.2.2	Z.2.3	Z.2.4	Z.3.1	Z.3.2	Z.3.3	Z.3.4	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	49
3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
4	2	4	2	4	5	3	3	4	2	3	2	38
2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	3	5	36
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	30
2	2	4	5	5	5	2	5	4	3	4	4	45
5	3	3	2	2	5	2	4	2	2	2	4	36
4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	5	5	49
3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	49
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47

3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	47
4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	50
3	4	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	46
2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	51
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	51
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	50
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	53
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	52
2	4	5	2	5	5	5	4	3	3	4	4	46
3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	55
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	30
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	49
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	52
5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	49
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	29
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51
3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	52
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	33
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	50
3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	44
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	53
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	50
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57

4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50
2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	30
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	55
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	54
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	52
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	52
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	32
4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	49
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	53
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	53
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	53
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	32
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	52

### Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas

#### Uji Validitas Variabel X,Y,Z

	Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Efikasi Diri (Z)
X.1.1	0.879		
X.1.2	0.848		
X.1.3	0.788		
X.1.4	0.741		
X.2.1	0.806		
X.2.2	0.746		
X.2.3	0.739		
X.4.1	0.743		
X.4.2	0.736		
X.4.3	0.805		
X.4.4	0.703		
Y.1.1		0.868	
Y.1.2		0.734	
Y.2.2		0.833	
Y.3.1		0.829	
Y.3.2		0.756	
Y.4.1		0.779	
Y.4.2		0.839	
Y.5.1		0.796	
Y.5.2		0.819	

Z.1.1			0.719
Z.1.2			0.777
Z.1.3			0.820
Z.1.4			0.717
Z.2.1			0.706
Z.2.2			0.712
Z.2.3			0.774
Z.2.4			0.734
Z.3.1			0.812
Z.3.2			0.775
Z.3.3			0.836
Z.3.4			0.781

### Uji Reabilitas Variabel X,Y,Z

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Motivasi (X)	0.935	0.937	0.944	0.585
Kinerja Karyawan (Y)	0.933	0.934	0.944	0.651
Efikasi Diri (Z)	0.934	0.937	0.944	0.605

### Lampiran 4: Uji Linearitas

Kinerja Karyawan (Y) – Motivasi (X)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN	Between Groups	(Combined)	3194.227	21	152.106	44.154	.000
* MOTIVASI	Linearity		2951.233	1	2951.233	856.693	.000
	Deviation from Linearity		242.994	20	12.150	3.527	.000
	Within Groups		227.364	66	3.445		
	Total		3421.591	87			

Kinerja Karyawan (Y) – Efikasi Diri (Z)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * EFIKASI DIRI	Between Groups	(Combined)	3122.510	20	156.126	34.975	.000
		Linearity	2904.730	1	2904.730	650.717	.000
		Deviation from Linearity	217.780	19	11.462	2.568	.002
Within Groups			299.081	67	4.464		
Total			3421.591	87			

Efikasi Diri (Z) – Motivasi (X)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EFIKASI DIRI * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	4544.112	21	216.386	48.612	.000
		Linearity	4100.911	1	4100.911	921.284	.000
		Deviation from Linearity	443.201	20	22.160	4.978	.000
Within Groups			293.786	66	4.451		
Total			4837.898	87			

### Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan Smartpls

*Outer Model*

*Convergent Validity*

	Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Efikasi Diri (Z)
X.1.1	0.879	0.821	0.741
X.1.2	0.848	0.801	0.820
X.1.3	0.788	0.736	0.693
X.1.4	0.741	0.669	0.639
X.2.1	0.806	0.763	0.737
X.2.2	0.746	0.667	0.713
X.2.3	0.739	0.646	0.722
X.4.1	0.743	0.723	0.735
X.4.2	0.736	0.604	0.660
X.4.3	0.805	0.743	0.761
X.4.4	0.703	0.592	0.613
Y.1.1	0.794	0.809	0.868
Y.1.2	0.687	0.683	0.734
Y.2.2	0.785	0.704	0.833
Y.3.1	0.731	0.720	0.829
Y.3.2	0.713	0.755	0.756
Y.4.1	0.744	0.752	0.779
Y.4.2	0.750	0.723	0.839
Y.5.1	0.768	0.767	0.796

Y.5.2	0.690	0.743	0.819
Z.1.1	0.699	0.719	0.670
Z.1.2	0.703	0.777	0.719
Z.1.3	0.769	0.820	0.736
Z.1.4	0.595	0.717	0.671
Z.2.1	0.590	0.706	0.611
Z.2.2	0.673	0.712	0.594
Z.2.3	0.716	0.774	0.712
Z.2.4	0.654	0.734	0.664
Z.3.1	0.785	0.812	0.749
Z.3.2	0.697	0.775	0.743
Z.3.3	0.757	0.836	0.761
Z.3.4	0.710	0.781	0.767

*Discriminant Validity*

	Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Efikasi Diri (Z)
X.1.1	0.879	0.821	0.741
X.1.2	0.848	0.801	0.820
X.1.3	0.788	0.736	0.693
X.1.4	0.741	0.669	0.639
X.2.1	0.806	0.763	0.737
X.2.2	0.746	0.667	0.713
X.2.3	0.739	0.646	0.722
X.4.1	0.743	0.723	0.735
X.4.2	0.736	0.604	0.660
X.4.3	0.805	0.743	0.761
X.4.4	0.703	0.592	0.613
Y.1.1	0.794	0.809	0.868
Y.1.2	0.687	0.683	0.734
Y.2.2	0.785	0.704	0.833
Y.3.1	0.731	0.720	0.829
Y.3.2	0.713	0.755	0.756
Y.4.1	0.744	0.752	0.779
Y.4.2	0.750	0.723	0.839
Y.5.1	0.768	0.767	0.796
Y.5.2	0.690	0.743	0.819
Z.1.1	0.699	0.719	0.670
Z.1.2	0.703	0.777	0.719
Z.1.3	0.769	0.820	0.736

Z.1.4	0.595	0.717	0.671
Z.2.1	0.590	0.706	0.611
Z.2.2	0.673	0.712	0.594
Z.2.3	0.716	0.774	0.712
Z.2.4	0.654	0.734	0.664
Z.3.1	0.785	0.812	0.749
Z.3.2	0.697	0.775	0.743
Z.3.3	0.757	0.836	0.761
Z.3.4	0.710	0.781	0.767

*Inner model*

**R Square**

	R Square	Adjusted R Square
Efikasi Diri (Z)	0.833	0.831
Kinerja Karyaw...	0.882	0.879

**Pengaruh Langsung**

**Koefisien Jalur**

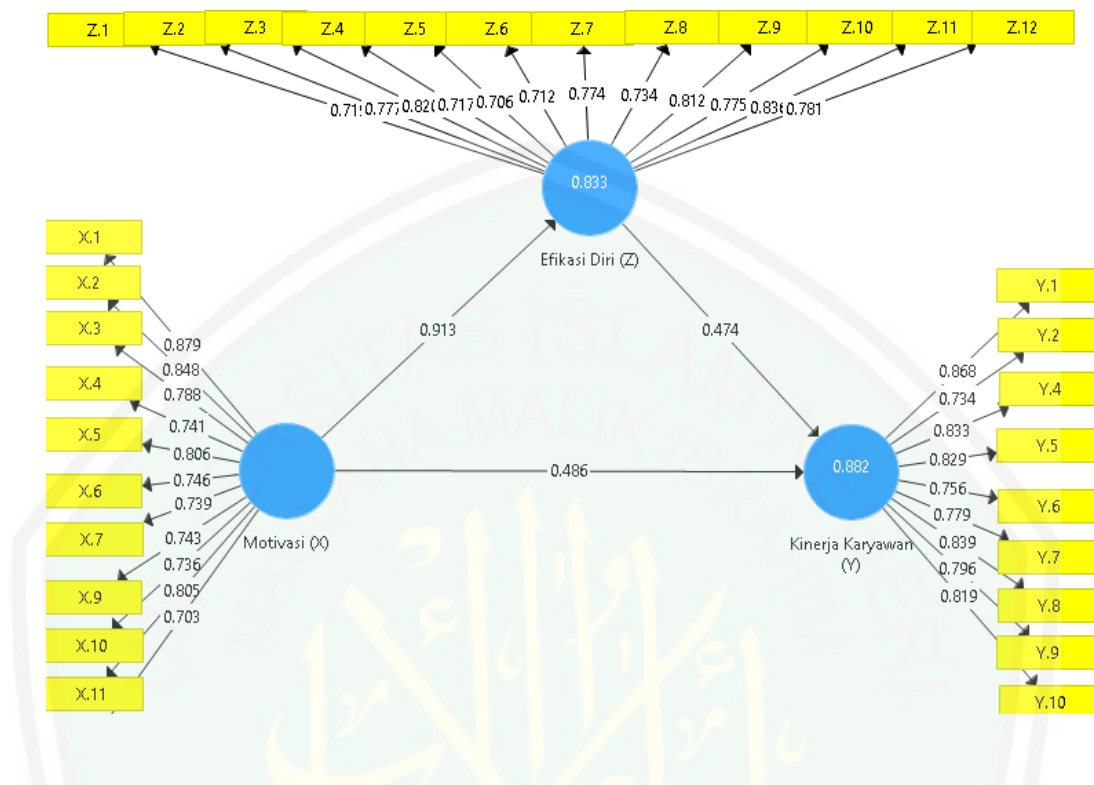
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Efikasi Diri (Z) ->...	0.474	0.492	0.120	3.959	0.000
Motivasi (X) ->...	0.913	0.914	0.020	45.401	0.000
Motivasi (X) ->...	0.486	0.469	0.119	4.085	0.000

**Pengaruh Tidak Langsung**

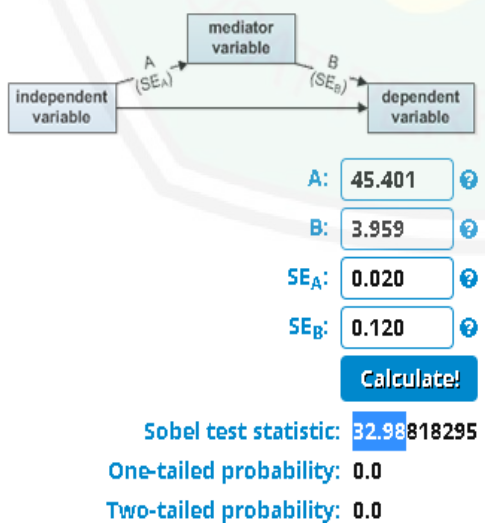
**Total Pengaruh Tidak Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Efikasi Diri (Z) -> Kinerja Karyawa...					
Motivasi (X) -> Efikasi Diri (Z)					
Motivasi (X) -> Kinerja Karyawan ...	0.433	0.450	0.112	3.868	0.000

Metode Hasil Penelitian



Lampiran 6: Uji Sobel Test



## Lampiran 7: Surat Penelitian

**KA** PT KEBON AGUNG  
**PABRIK GULA KEBON AGUNG**  
Kotak Pos 80 · Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

NO. AE/21. 291

Kepada :  
Yth. Dekan  
Universitas Islam Negeri MMIM  
Di Tempat

**Perihal : Permohonan Ijin Penelitian**  
Surat Sdr. No B-1150/FEK.1/PP.00.9/09/2021

Dengan hormat,  
Menjawab surat saudara tersebut diatas dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Kegiatan Penelitian/Skripsi yang akan dilaksanakan Mahasiswa/i saudara:

NO.	NAMA	PROGRAM STUDI
1	Muhamad Zakiuddin	Manajemen

Berkenaan dengan perihal tersebut kami memberikan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dapat dimulai pada **25 Oktober 2021 sampai dengan 24 November 2021** dengan memperlihatkan surat jawaban dari Perusahaan.
2. Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas Mahasiswa.
3. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan dan dapat menjaga kerahasiaan Perusahaan.
4. Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
5. Segala resiko yang timbul akibat pelaksanaan Kegiatan Penelitian di luar tanggung jawab Perusahaan.
6. Setelah selesai diharap untuk menyerahkan laporan tertulis hasil Kegiatan Penelitian tersebut kepada Perusahaan.
7. Dilaksanakan secara **'ON LINE'**

Demikian agar dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 15 Juli 2021

PT KEBON AGUNG  
PG KEBON AGUNG  
Heru Cahyono  
Pimpinan

Tuk -  
25/10 - 24/11  
P. Adan

SNI ABICS ISO 9001 CERTIFIED COMPANY SZUTEST ISO 14001 CERTIFIED COMPANY PROPER

## Lampiran 8: Bukti Konsultasi

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhamad Zakiuddin  
 NIM/Jurusan : 17510133 / Manajemen  
 Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag  
 Judul Skripsi : Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,  
 dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi (Studi Di PG  
 Kebon Agung Malang)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	02 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2	19 Maret 2021	Konsultasi Bab I	2. 
3	1 April 2021	Konsultasi Bab II-III	3. 
4	12 April 2021	ACC Proposal	4. 
5	26 Juli 2021	Seminar Proposal	5. 
6	20 Januari 2022	Konsultasi Bab IV-V	6. 
7	12 Februari 2022	Revisi Bab IV-V	7. 
8	18 Februari 2022	ACC Skripsi	8. 

Malang, 14 Maret 2021

Mengetahui,  
 Ketua Jurusan Manajemen



**Muhammad Sulhan, SE., M.M**  
 NIP. 19740604 200604 1 002

## BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Muhamad Zakiuddin  
Tempat, Tanggal Lahir : Trenggalek, 20 Januari 1999  
Alamat Asal : RT 38 RW 16 DS. Bendorejo Kec. Pogalan  
Kab. Trenggalek  
No. Telepon : 082139078665  
E-mail : [Zakyuddin5@gmail.com](mailto:Zakyuddin5@gmail.com)

### **Pendidikan formal**

2004-2005 : TK. Dharma Wanita  
2005-2011 : SDN 5 Bendorejo  
2011-2014 : SMPN 1 Durenan  
2014-2017 : MAN 1 Trenggalek

### **Pendidikan non formal**

2017 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Malang

## Lampiran 10: Surat Plagiarisme



**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 : Puji Endah Purnamasari, MM  
NIP : 19871002 201503 2 004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhamad Zakiuddin  
NIM : 17510133  
Handphone : 082139078665  
Konsentrasi : Manajemen  
Email : Zakyuddin5@gmail.com  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Efikasi diri sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PG Kebon Agung Malang)

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	16%	2%	7%

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

Malang, 18 April 2022  
UP2M

Puji Endah Purnamasari, MM  
NIP198710022015032004

MM, hseamnu9 rdnbn3 iju  
NIP198710022015032004

UP2M  
NIP198710022015032004