

**Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel  
Mediasi  
(Studi pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo)**

**Siti Setianingrum**

setyaningrumsiti@gmail.com

**Ridwan Baraba**

barabaridwan@umpwr.ac.id

**Wijayanti**

wijayanti@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia adalah faktor produksi yang ada dalam perusahaan yang memiliki peran sangat besar dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan untuk tetap berjalan dan terus berkembang. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari seberapa baiknya kinerja pegawai secara individual dalam sebuah perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya *self efficacy* dan motivasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo sebanyak 124 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi dengan mengacu model yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dan menggunakan *sobel test*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja.**

**A. PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk dapat diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa yang sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting

(Priyono dan Marnis, 2008:3). Menurut Afandi (2018:3) sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan yang memiliki peran sangat besar dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi dan menjaga keberlangsungan organisasi agar tetap berjalan dan terus berkembang.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi (Sunyoto, 2012:1). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasil kinerja yang tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan dicapai dengan adanya pegawai yang mempunyai *self efficacy* tinggi yang berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan sanggup melakukan usaha yang diperlukan (Wibowo, 2019:161).

Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Risnawita (2016:73) *Self Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Perasaan efikasi diri memainkan suatu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang (Ghufroon dan Risnawita, 2016:76). Seseorang pegawai akan merasa yakin atau memiliki efikasi diri yang tinggi ketika mereka sudah memotivasi dirinya sendiri bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat menyelesaikan suatu tantangan yang dihadapi. Menurut Luthans (2006:340) efikasi diri secara langsung mempengaruhi usaha motivasi dimana seseorang menjadi lebih keras dan berusaha dalam melaksanakan tugas.

Menurut Wibowo (2013:111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dalam sebuah organisasi motivasi merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan, karena motivasi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Afandi (2018:87) menyebutkan bahwa tingkat motivasi pekerja yang dimiliki pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Afandi (2018:87) faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja tidak hanya berdasarkan kemampuan saja tetapi juga berdasarkan tingkat motivasi yang pegawai

tunjukan. Tidak semua pegawai dalam perusahaan memiliki kinerja yang sesuai harapan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena rendahnya *self efficacy* yang dimiliki diri pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangat diperlukan agar dapat memberi dorongan kepada pegawai untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Noviwati (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

Penelitian ini difokuskan pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo sebagai subjek penelitian. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Bimo Aryohusodo Baihaqi S.T. selaku Pelaksana Sub Bagian Umum dan Kepagawaian didapatkan informasi bahwa masih ada pegawai yang menunda pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Selain itu masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang malas dan sering tidak mengikuti kegiatan apel pagi serta pegawai yang tidak ingin berkembang atau berprestasi karena kurang mampu bersosialisasi dengan pegawai lain yang sudah berhasil. Fenomena lain yang terjadi yaitu *self efficacy* yang dimiliki pegawai masih rendah karena kurangnya rasa percaya diri ketika mendapatkan pekerjaan untuk menyelesaikan suatu tugas yang baru dan sulit seperti pegawai yang bertugas dibagian perencanaan karena bagian ini memang memiliki tugas yang cukup sulit.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2017:176) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi. Hasil kerja merupakan catatan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu (Afandi, 2018:84).

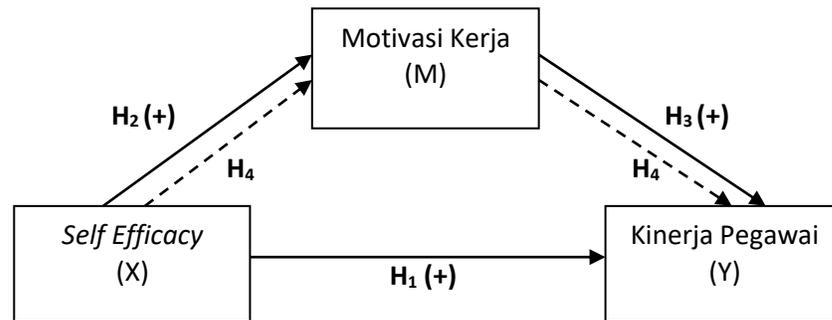
#### b. Motivasi Kerja

Afandi (2018:23) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:113) mendefinisikan motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Wibowo (2019:111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan.

#### c. *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Ghufro dan Risnawita (2016:73) *Self Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2006:338). Baron dan Byrne (1991) dalam Ghufro dan Risnawita (2016:74) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

## 2. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

- > = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y).
- > = Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja.

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

Individu dengan *self efficacy* tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu, mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Wibowo, 2013:161). Menurut Luthans (2006:341) yang menyatakan bahwa efikasi diri yang tinggi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja dan secara konsisten terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja.

Keterkaitan antara *self efficacy* dengan kinerja didukung oleh penelitian Noviawati (2016), Satria (2022) dan Syahputra (2019). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja

*Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2006:338). Menurut Bandura (1997) dalam Satria (2022) Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan. Efikasi diri yang tinggi mempengaruhi secara langsung individu dalam usaha memotivasi diri untuk mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas sebaik mungkin (Luthans, 2006:340).

Keterkaitan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja didukung oleh penelitian Noviawati (2016), Satria (2022) dan Syahputra (2019). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

## 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Wibowo (2013:111) motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana tingkat motivasi sebagai daya energi yang akan mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku pegawai untuk menghasilkan kinerja (Afandi, 2018:87). Oleh karena itu, individu yang memiliki motivasi tinggi, tentu dirinya akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang akhirnya akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai didukung oleh penelitian Noviawati (2016), Satria (2022) dan Syahputra (2019). Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Menurut Luthans (2006:340) Efikasi diri yang tinggi mempengaruhi individu dalam usaha motivasi diri untuk mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas sebaik mungkin. Artinya *self efficacy* dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan motivasinya. Motivasi yang tercipta akan mempengaruhi kinerja karena motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Afandi (2018:87) faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja tidak hanya berdasarkan kemampuan saja tetapi juga berdasarkan tingkat motivasi yang pegawai tunjukan. Dengan demikian, seorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mempengaruhi motivasi dalam semangat dan usaha bekerjanya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja.

Keterkaitan *self efficacy* terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi didukung oleh penelitian Noviawati (2016), Satria (2022) dan Syahputra (2019). Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Kinerja Pegawai (Y)

Afandi (2018:83) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018:86) yaitu: Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas personal.

#### b. Motivasi Kerja (M)

Afandi (2018:23) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-

sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Afandi (2018:29) indikator motivasi kerja yaitu: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

**c. *Self Efficacy* (X)**

Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Risnawita (2016:73) *Self Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dimensi efikasi diri menurut Bandura (1997) dalam Ghufroon dan Risnawita (2016:80) yaitu: dimensi tingkat, dimensi kekuatan dan dimensi generalisasi.

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2019:180) dengan kriteria pengujian yaitu: bila nilai *Pearson Correlation* > 0,3 maka dinyatakan valid dan bila nilai *Pearson Correlation* < 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, menunjukkan bahwa semua indikator kinerja pegawai (Y), *self efficacy* (X), motivasi kerja (M) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Reliabilitas tiap butir pernyataan dalam instrument kuesioner akan diuji dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Adapun kriteria yang dimaksud

sebagai berikut (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46): jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,7 maka variabel tersebut reliabel dan jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,7 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen, menunjukkan bahwa semua indikator variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kinerja pegawai (Y), *self efficacy* (X) dan motivasi kerja (M) semuanya reliabel, artinya pernyataan dalam kuesioner dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

## F. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

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

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikasi ( <i>p-value</i> )	Keterangan
X → Y	0,735	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi (c) sebesar 0,735 sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 0,735X$ . Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### b. Pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja

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

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikasi ( <i>p-value</i> )	Keterangan
X → M	0,678	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi (a) sebesar 0,678 sehingga persamaan regresinya menjadi  $M = 0,678X$ . Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (M). Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan maka akan meningkatkan motivasi kerja dalam dirinya.

**c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

**Tabel 3**  
Hasil Uji Regresi M Terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikasi (p-value)	Keterangan
M → Y	0,671	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,671 sehingga nilai persamaan regresi menjadi  $Y = 0,671M$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

**d. Motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai**

**Tabel 4**  
Hasil Uji Regresi X+M Terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikasi (p-value)	Keterangan
X+ M → Y	0,518	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi (c') *self efficacy* terhadap kinerja pegawai ketika dikontrol oleh motivasi kerja sebesar 0,518. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) memediasi pengaruh *self efficacy* (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, semakin baik *self efficacy* maka akan meningkatkan motivasi kerja yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

- e. Membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja

**Tabel 5**  
**Hasil Perbandingan**  
**Nilai Koefisien Regresi dan Signifikasi**

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikasi (p-value)	Keterangan
X→Y	0,735	0,000	Positif dan Signifikan
X+ M →Y	0,518	0,000	<i>Partial mediation</i>

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi pengaruh *self efficacy* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) ketika motivasi kerja (M) tidak dimasukan dalam model regresi. Sedangkan ketika motivasi kerja (M) dimasukan dalam model regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,518 dengan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (X) tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ketika dikontrol oleh variabel motivasi kerja (M).

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) memediasi pengaruh *self efficacy* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara *partial mediation*. Artinya bahwa pengaruh *self efficacy* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) tetap signifikan sebelum dan sesudah dimediasi oleh motivasi kerja (M).

- f. Hasil uji sobel test

**Tabel 14**  
**Koefisien Regresi dan *Standard Error of Estimation***

Parameter	Nilai
<i>a</i>	0,678
<i>b</i>	0,671
<i>Standard Error of Estimation a</i>	0,072
<i>Standard Error of Estimation b</i>	0,102

$$\begin{aligned}
Z &= \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times Sa^2) + (a^2 \times Sb^2)}} \\
&= \frac{0,678 \times 0,671}{\sqrt{(0,671^2 \times 0,072^2) + (0,678^2 \times 0,102^2)}} \\
&= \frac{0,454938}{\sqrt{(0,450241 \times 0,005184) + (0,459684 \times 0,010404)}} \\
&= \frac{0,454938}{\sqrt{0,00233404934 + 0,00478255234}} \\
&= \frac{0,454938}{\sqrt{0,00711660168}} \\
&= \frac{0,454938}{0,084359953} \\
&= 5,39281951 \\
&= 5,39
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* di atas, diketahui bahwa nilai Z hitung sebesar 5,39. Nilai Z hitung lebih besar dari nilai Z tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, variabel motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pembahasan

### a. H<sub>1</sub>: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,735 dengan tingkat signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo. Pengaruh positif terlihat dari koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat *p-value* yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* pada diri seorang pegawai akan membuatnya merasa mampu dalam menghadapi segala kondisi serta permasalahan yang ada disekitarnya. Pegawai akan bekerja dengan baik ketika mereka yakin akan kemampuan

yang mereka miliki, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2013:161) yang menyatakan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu, mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan dan tidak ada kejadian di luar yang akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016), Satria (2022) dan Syahputra (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja sebesar 0,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat dari  $p\text{-value}$  yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja.

Adanya pengaruh positif *self efficacy* terhadap motivasi kerja pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo, menunjukkan bahwa pegawai yang menerapkan *self efficacy* dengan baik maka akan semakin baik pula penerapan motivasi dalam bekerjanya. Semakin pegawai yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya maka pegawai akan mampu memotivasi diri untuk bertindak lebih terarah dalam bekerja. Kepercayaan akan kemampuan diri yang dimiliki pegawai mempengaruhi motivasi dalam menentukan tujuan, usaha dan bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006:340) yang menyebutkan bahwa efikasi diri yang tinggi mempengaruhi secara langsung individu dalam usaha memotivasi diri untuk mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas sebaik mungkin.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016), Satria (2022) dan Syahputra (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**c. H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,671 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat dari  $p\text{-value}$  yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo, menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dimana tingkat motivasi sebagai daya energy yang akan mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik (Afandi, 2018:87).

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016), Satria (2022) dan Syahputra (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**d. H<sub>4</sub>: Motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 13, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,735 dengan  $p\text{-value}$  0,000. Setelah dilakukan analisis dengan memasukkan variabel motivasi kerja pada analisis regresi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, nilai koefisien regresi menjadi 0,518 dengan  $p\text{-value}$  0,000.

Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik itu sebelum maupun sesudah dikontrol oleh variabel motivasi kerja, yang artinya motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pengujian menggunakan *Sobel test* membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki efek mediasi pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai karena berdasarkan perhitungan diperoleh Z hitung sebesar 5,39 di mana angka ini lebih besar dari 1,96. Efek mediasi terjadi ketika Z lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis keempat ( $H_4$ ) dapat diterima karena motivasi kerja dapat memediasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo, menunjukkan bahwa seorang pegawai yang memiliki *self efficacy* yang baik akan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga pegawai akan berusaha memotivasi dirinya sendiri untuk mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas sebaik mungkin. Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:87) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja tidak hanya berdasarkan kemampuan saja tetapi juga berdasarkan tingkat motivasi yang pegawai tunjukkan.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016), Satria (2022) dan Syahputra (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* kinerja pegawai.

## G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (studi pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S. 2016. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Vivin A. Y., Shekar P., Th. Arie P., & Winong R). Yogyakarta: Andi.
- Mangkuprawira, S dan A.V Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Noviawati, D. R. 2016. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sari, D. P., dan Candra, Y. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*, 1(3), 224-228.
- Satria, M. Y. 2022. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Menkeu)*, 11(03), 727-740.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Syahputra, Andy. 2019. Analisis Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sas Medan. *Jurnal Kumpulan Karya Ilmiah Fakultas Sosial Sains*, 1(01). 1-86.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.