

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang)

Rekha Nurkhakiki

rekhanurhakikii@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Wijayanti

wijayanti@umpwr.ac.id

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dan ujung tombak keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dilihat melalui kinerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya *self efficacy* dan motivasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja, (2) menguji pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja, (3) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (4) menguji pengaruh mediasi motivasi kerja pada hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang yang berstatus pegawai tetap dengan jumlah 142 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non *probability sampling* yaitu sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *SmartPLS 3.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

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

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dan ujung tombak keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal besar, teknologi canggih, dan sumber daya alam melimpah namun jika tidak ada sumber daya manusia yang

dapat mengelola dan memanfatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi atau perusahaan (Kaligis, 2022:1). Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2022:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2016:70). Dalam proses melaksanakan tugasnya, kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *self efficacy* (Ivancevich, et.al., 2006:97).

Menurut Bandura (1998:3), *self efficacy* merupakan keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang diinginkan. Selain itu, menurut Luthans (2006:338) *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Selain *self efficacy*, hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Kasmir, 2016:190). Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah, 2018:71).

Perumda Air Minum Tirta Gemilang adalah badan usaha milik daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Syahrizal Andhika selaku HRD bahwa masih ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaan, sehingga pegawai merasa kurang optimal pada hasil pekerjaannya. Selain itu, *self efficacy* pada pegawai masih perlu ditingkatkan. *Self efficacy* yang rendah pada diri pegawai ditunjukkan pada pegawai yang mengeluh pekerjaannya yang sulit dan mereka tidak dapat menyelesaikan secara tepat waktu dari *deadline* perusahaan. Tugas yang berat yang dirasakan oleh pegawai memicu keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan semakin rendah.

Selain *self efficacy*, motivasi kerja pegawai juga masih perlu ditingkatkan. Kurangnya motivasi pada pegawai ditunjukkan dengan kinerja pegawai yang semakin menurun. Hal ini

dapat dilihat dari beberapa faktor seperti kemangkiran kerja yang bertambah, tugas yang terbengkalai, dan tingkat keterlambatan yang tinggi.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2022:67). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

b. Self Efficacy

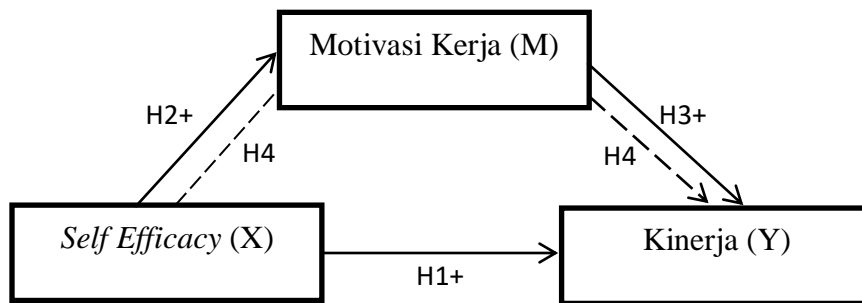
Menurut Bandura (1998:3), *self efficacy* merupakan keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang diinginkan. *Self efficacy* berkenaan pada keyakinan orang bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugasnya, orang dengan *self efficacy* tinggi yakin bahwa mereka mempunyai energi, sumber daya, memahami tindakan yang benar, dan kompetensi dalam mengerjakan tugas (Wibowo, 2019:40). Semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin

tinggi tujuan yang ditetapkan untuk diri mereka sendiri dan semakin kuat komitmen mereka terhadap tujuan tersebut (Bandura, 1998:116).

c. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Menurut Mangkunegara (2022:93), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya. Selain itu, Luthans (2006:270) mengungkapkan bahwa motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan baik secara fisik maupun psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan:

- > : Pengaruh variabel *self efficacy* (X) terhadap variabel motivasi kerja (M) dan variabel kinerja (Y).
- - - -> : Pengaruh variabel *self efficacy* (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi (M).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:139), *self efficacy* dapat menciptakan spiral yang positif yaitu orang dengan *self efficacy* rendah cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerah. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* tinggi akan lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja, yang mana jauh lagi akan meningkatkan efikasi. Melalui beberapa proses baik langsung maupun tidak langsung, efikasi diri tinggi mempunyai hubungan yang kuat dan prediktif dengan kinerja tinggi (Luthans, 2006:341).

Penelitian dilakukan oleh Berliana dan Arsanti (2018), Noviawati (2016), Suciningtyas dan Masrokhah (2022), Satria (2022), dan Rahmi (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₁ : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

Luthans (2006:340) menyatakan bahwa efikasi diri secara langsung mempengaruhi usaha motivasi, orang mencoba lebih keras dalam berusaha melakukan tugas dimana efikasi diri mereka lebih tinggi daripada mereka yang memiliki penilaian efikasi diri rendah. *Self efficacy* berkenaan pada keyakinan orang bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugasnya, orang dengan *self efficacy* tinggi yakin bahwa mereka mempunyai energi, sumber daya, memahami tindakan yang benar, dan kompetensi dalam mengerjakan tugas (Wibowo, 2019:40)

Penelitian dilakukan oleh Noviawati (2016) dan Satria (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₂ : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Prawirosentono dan Primasari (2015:347) mengungkapkan bahwa keberhasilan suatu organisasi bisnis pada dasarnya tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut, semakin besar motivasi kerja para karyawan maka semakin

besar pula kinerja yang dicapai perusahaan. Penelitian dilakukan oleh Noviawati (2016), Suciningtiyas dan Masrokhah (2022), Satria (2022), dan Rahmi (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi

Robbins dan Judge (2015:139) berpendapat bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi tampak menanggapi umpan balik negatif dengan upaya dan motivasi yang semakin meningkat, sementara orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung untuk mengurangi upaya mereka setelah memperoleh umpan balik negatif. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja yang tinggi meskipun dalam lingkungan dengan peluang terbatas. Penelitian dilakukan oleh Noviawati (2016), Suciningtiyas dan Masrokhah (2022), dan Satria (2022) menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja memediasi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

H₄ : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

b. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian

(Bandura, 1998:3). Indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy*, yaitu: tingkat (*level*), ekuatan (*strength*), generalitas (*generality*).

2. Analisis Data

a. Analisis Outer Model

1) *Convergent Validity*

Nilai *outer loading* > 0.7 serta nilai *average variance extracted (AVE)* > 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *outer loading* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 2015:74).

2) *Discriminant Validity*

Nilai *crossloading* untuk setiap variabel harus > 0.7 atau nilai dari *outer loading* harus lebih besar dari nilai *crossloading* (Ghozali dan Latan, 2015:74).

3) *Composite Reliability*

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali dan Latan, 2015:75). Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap konstruk harus > 0.7 (Ghozali dan Latan, 2015:75).

b. Analisis Inner Model

1) *R-Square*

Menurut Hair *et al.* (2011) dalam Ghozali dan Latan (2015:81) menyatakan bahwa apabila nilai *R-Square* di atas 0.75, maka memiliki pengaruh yang kuat, sedangkan 0.50 mempunyai pengaruh yang sedang, dan 0,25 memiliki pengaruh yang lemah.

2) *Q-Square* atau *Predictive Relevance*

Nilai *Q-Square* dihasilkan melalui prosedur "*blindfolding*". Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015:81).

3) *Goodness of Fit Model (GoF)*

Nilai GoF harus dicari secara manual. Jika nilainya lebih dari 0,1 maka nilai GoF dinyatakan kecil, jika nilainya lebih dari 0,25 maka nilai GoF dinyatakan

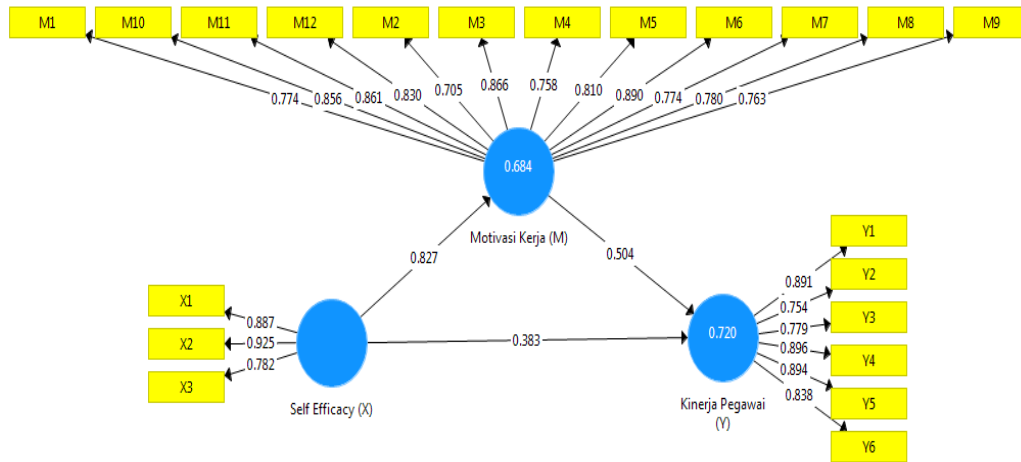
medium, dan jika nilainya lebih dari 0,38 maka nilai GoF dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015:83).

4) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dapat dilihat dari statistik dan *p-value*. Jika statistik > 1.96 dan *p-value* < 0.05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika t- statistik < 1.96 dan *p-value* > 0.05 maka hipotesis ditolak (Ghozali dan Latan, 2015:81).

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model



Gambar 2
Diagram Model Analisis Data

a. Hasil *Convergent Validity*

Tabel 1

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0,712
Motivasi Kerja (M)	0,652
Self Efficacy (X)	0,751

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, dapat dikatakan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil *Discriminant Validity*

Tabel 2
Hasil Uji *Cross Loading*

Indikator	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (M)	<i>Self Efficacy</i> (X)
M1	0,770	0,774	0,690
M10	0,607	0,856	0,641
M11	0,721	0,861	0,716
M12	0,629	0,830	0,613
M2	0,443	0,705	0,396
M3	0,685	0,866	0,699
M4	0,745	0,758	0,736
M5	0,610	0,810	0,593
M6	0,648	0,890	0,782
M7	0,637	0,774	0,671
M8	0,767	0,780	0,681
M9	0,575	0,763	0,673
X1	0,663	0,743	0,887
X2	0,652	0,736	0,925
X3	0,758	0,665	0,782
Y1	0,891	0,744	0,715
Y2	0,754	0,585	0,622
Y3	0,779	0,685	0,589
Y4	0,896	0,731	0,680
Y5	0,894	0,725	0,728
Y6	0,838	0,676	0,708

Sumber: dataprimer diolah(2023)

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur dari nilai *cross loading*.

c. Hasil *Composite Reliability*

Tabel 3
Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja (Y)	0,918	0,937
Motivasi Kerja (M)	0,951	0,957
<i>Self Efficacy</i> (X)	0,831	0,900

Sumber: dataprimer diolah(2023)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Composite Reliability* sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan dalam penelitian telah reliabel.

2. *Inner Model*

a. Hasil *R-Square*

Tabel 4
Hasil Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0,705	0,701
Motivasi Kerja (M)	0,691	0,689

Sumber: dataprimer diolah(2023)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,705 menunjukkan pengaruh yang sedang. Sementara nilai *R-Square* untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,691 menunjukkan pengaruh yang sedang.

b. Hasil Q-Square atau Predictive Relevance

Tabel 5
Hasil Uji Q-Square

Variabel	Nilai Q-Square
Kinerja (Y)	0,504
Motivasi Kerja (M)	0,437

Sumber: dataprimer diolah(2023)

Berdasarkan tabel 5, nilai Q-Square variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan > 0 yang berarti bahwa model mempunyai nilai relevansi prediktif yang baik.

c. Hasil Goodness of Fit Model (GoF)

Tabel 6
Nilai AVE dan R-Square

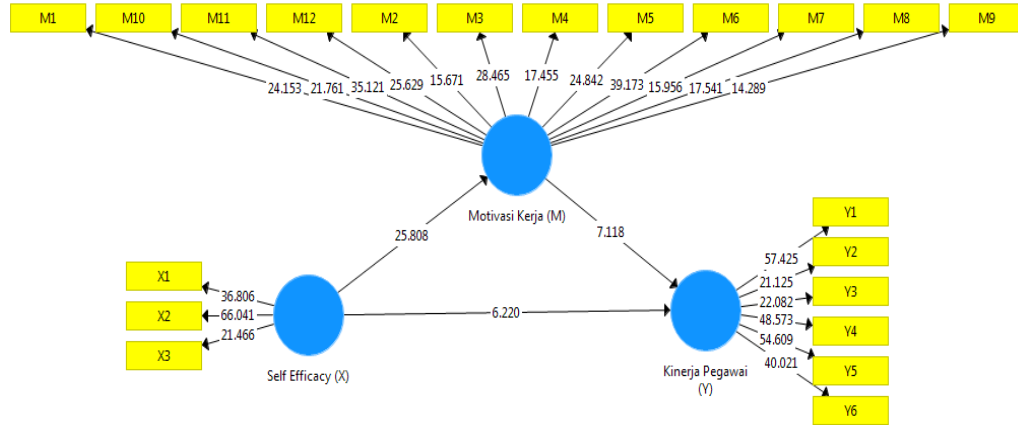
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R-Square
Kinerja (Y)	0,712	0,705
Motivasi Kerja (M)	0,652	0,691
Self Efficacy (X)	0,751	
Rata-rata	0,705	0,698

Sumber: dataprimer diolah(2023)

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{R^2 \times \text{AVE}} \\
 &= \sqrt{0,698 \times 0,705} \\
 &= 0,701
 \end{aligned}$$

Nilai GoF adalah sebesar 0,701 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

d. Hasil Uji Hipotesis



Gambar3.
Diagram Hasil Uji Inner Model

Tabel 7
Hasil Uji Inner Model

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	p-value	Keterangan
X->Y	0,484	7,118	0,000	Positif dan Signifikan
X->M	0,393	6,220	0,000	Positif dan Signifikan
M->Y	0,831	25,808	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2023)

Tabel 8
Hasil Uji Mediasi

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	p-value	Keterangan
Hasil Uji Pengaruh Langsung				
X->Y	0,484	7,118	0,000	Positif dan signifikan
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung				
X->M->Y	0,403	7,014	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2023)

H1 : Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada table 7, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,484 dengan t-statistik 7,118 dan p-value 0,000. Nilai positif dan signifikan pada hubungan *self efficacy* dengan kinerja artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tingkat *self efficacy* yang dimiliki pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, keyakinan dalam melakukan berbagai tugas sesuai dengan bidang kemampuannya secara efektif, dan keyakinan bahwa semua tugas dapat terselesaikan dengan baik. Kepercayaan diri dan keyakinan pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan akan membantunya untuk memiliki tekad dan usaha yang tinggi dalam mengatasi hambatan yang terjadi. Diterimanya hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berliana dan Arsanti (2018), Noviwati (2016), Suciningtyas dan Masrokhah (2022), Satria (2022), dan Rahmi (2020) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 :Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada table 7, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja sebesar 0,393 dengan statistik 6,220 dan *p-value* 0,000. Nilai positif dan signifikan pada hubungan *self efficacy* dengan motivasi kerja artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang maka akan meningkatkan motivasi kerja

Pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang yang memiliki *self efficacy tinggi* cenderung mampu untuk menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. Pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi menganggap kegagalan dimasa lalu dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat pegawai termotivasi atau berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya serta menghadapi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target yang lebih luas. Karena pada dasarnya pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akan memberikan usaha semaksimal mungkin. Hal ini menandakan bahwa *self efficacy* diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Diterimanya hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016) dan Satria (2022), yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja.

H3 :Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,831 dengan statistik 25,808 dan *p-value* 0,000. Nilai positif dan signifikan pada hubungan motivasi kerja dengan kinerja artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang maka akan meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang dapat dilihat dari kebutuhan hidup dan pendidikan anak-anak terpenuhi, atasan dan rekan kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang nyaman, perhatian atasan dengan pekerjaan dan persoalan pribadi pegawai, atasan tidak membedakan pegawai, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang. Diterimanya hipotesis ke tiga (H3) pada penelitian

ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016), Suciningtiyas dan Masrokhah (2022), Satria (2022), dan Rahmi (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H4 :Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi

Pengaruh langsung variabel *self efficacy* terhadap kinerja diketahui dari nilai koefisien jalur 0,484 dengan t-statistik 7,118 dan *p-value* 0,000. Pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja diketahui dari nilai koefisien jalur 0,403 dengan t-statistik 7,014 dan *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan *self efficacy* dengan kinerja dalam bentuk *partial mediation*.

Diterimanya hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu, *self efficacy* juga berhubungan dengan motivasi kerja, dimana pegawai yang memiliki keyakinan dan kemampuan tinggi akan meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja yang tinggi meskipun dalam lingkungan dengan peluang terbatas. Selain itu, diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Noviawati (2016), Suciningtiyas dan Masrokhah (2022), dan Satria (2022) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Bandura, Albert. 1998. *Self efficacy The Exercise of control*. Amerika: W.H. Freeman & Company.
- Berliana, Vera dan Arsanti, Tutuk Ari. 2018. Pengaruh Self efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 7, 149-161.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, IdanLatan, H. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ivancevich, John M, Robert Konopske dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kaligis, Jenny Nancy. 2022. *Manajemen Insani: Terapan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: PT. Arr Rad Pratama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suciningtiyas, Santi dan Masrokhah, Siti. 2022. Mediasi Motivasi terhadap Kinerja: Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja dan Kompensasi di Disdukcapil Kabupaten Pemalang. *Prosiding seminar nasional FEB UNIKAL 2022*.
- Noviawati, D.R. 2016. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 1-12.
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2015. *Kinerja dan Motivasi Karyawan: Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Rahmi, Fauziah. 2020. Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Jurnal magister manajemen*, 2, 56-62.

Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Satria, M.F. 2022. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11, 727-740.