

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan CV. Aulia Fajar Collection)**

Song Song Payudan
ssongpayudan@gmail.com
Esti Margiyanti Utami
estiutami@umpwr.ac.id
Agus Saur Utomo
agussaur@umpwr.ac.id

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

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), yang merupakan motor penggerak utama dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keberlangsungan bisnis. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkinerja tinggi, karena kinerja yang optimal dari karyawan sangat penting bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya *self efficacy* dan motivasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja, (2) untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja, (3) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (4) untuk menguji peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aulia Fajar Collection yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel atau responden penelitian. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dengan alat bantu *smartpls windows*.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

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

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sunyoto (2015:1) menyatakan bahwa SDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain aktiva dan modal. Oleh karena itu, memiliki SDM yang berkualitas dan berkontribusi aktif sangat penting. Tanpa SDM yang berkualitas, bisnis akan kesulitan berjalan secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan menghambat

pencapaian tujuan perusahaan (Buwono et al., 2024). Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkinerja tinggi. Kinerja yang optimal dari karyawan sangat penting bagi perusahaan. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan (Burhanuddin et al, 2019). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memantau dan meningkatkan kinerja karyawan.

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. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan 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. Lebih lanjut, kinerja menurut Kasmir (2019:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Kasmir (2019:208-209) meliputi kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Ivancevich, et al (2006:97-100) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi *self efficacy*.

Self efficacy, menurut Bandura dalam Ghufro dan Risnawita (2010:73), adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Sedangkan menurut Alwisol (2009:287) *self efficacy* adalah penilaian diri terhadap kemampuan dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang dipersyaratkan. Indikator untuk mengukur *self efficacy*, menurut Bandura dalam Ghufro dan Risnawita (2010:72) meliputi tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*).

Selain *self efficacy* faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Kasmir 2019:190). Motivasi menurut Hasibuan (2019:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan, menurut Robbins dan Judge (2018:127), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Indikator untuk mengukur motivasi kerja, menurut Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2018:128) terdiri dari lima hierarki kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Selain itu, motivasi kerja juga berperan menjadi mediator *self efficacy* terhadap kinerja. Robbins dan Judge (2018:139) mengatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* diri yang tinggi tampak menanggapi umpan balik negatif dengan upaya dan motivasi yang meningkat, sebaliknya orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mengurangi upaya mereka. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi yang kemudian dapat meningkatkan kinerja.

CV Aulia Fajar Collection adalah perusahaan yang bergerak di industri konveksi dengan fokus pada produksi pakaian rajut, syal leher, dan baju ponco. Perusahaan ini berlokasi di Desa Ketangi, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. CV Aulia Fajar Collection memiliki total 120 karyawan yang terbagi ke dalam beberapa unit kerja, antara lain obras, rajut, steam, dan linking.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sri Agustini selaku pimpinan CV. Aulia Fajar Collection, terungkap bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari seringnya karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu tingkat *self efficacy* karyawan yang rendah juga menjadi masalah yang signifikan. Hal ini terlihat dari kurangnya keyakinan diri dalam menangani tugas-tugas yang dianggap sulit, seperti menggulung dan menjahit benang rusak menjadi pakaian. Banyak karyawan mengeluh dan bahkan menghindari tugas-tugas semacam ini karena merasa tidak mampu.

Di sisi lain, motivasi kerja karyawan juga masih rendah. Hal ini tercermin dari kurangnya antusiasme dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka mengungkapkan bahwa kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan dirasa kurang mendapatkan pengakuan dari atasan. Selain itu, tingkat kemangkiran karyawan dan keterlambatan bekerja juga masih tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja, untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja, untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, untuk menguji peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian teori

a. Kinerja

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. Sedangkan menurut

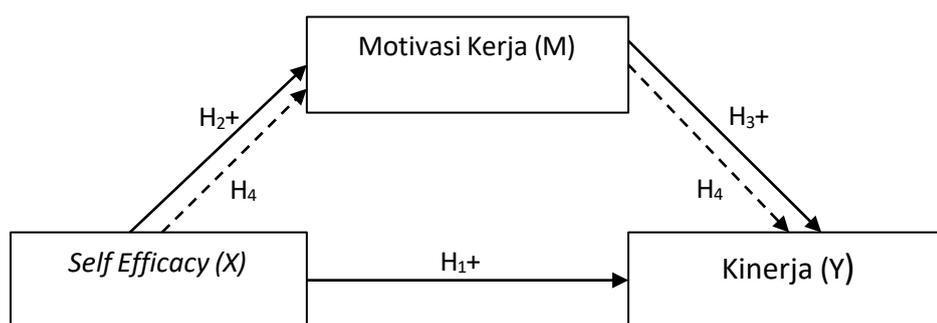
Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Self Efficacy

Self efficacy adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu Bandura dalam Ghufroon dan Risnawita (2010:73). Sedangkan menurut Alwisol (2009:287) *self efficacy* adalah penilaian diri terhadap kemampuan dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang dipersyaratkan. Pengertian lain menurut Baron dan Byrne dalam Ghufroon dan Risnawita (2010:74) *self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2019:143). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2018:127), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Pengertian lain menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja 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 aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Pikir

Keterangan:

- > : Pengaruh langsung
- - - - -> : Pengaruh tidak langsung

D. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Menurut Ivancevich (2007:97), *self efficacy* mengacu keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. *Self efficacy* dapat menciptakan spiral yang positif, dimana orang dengan *self efficacy* tinggi akan lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian meningkatkan kinerja (Robbins dan Judge, 2018:139). Melalui beberapa proses lainnya baik langsung atau tidak langsung efikasi diri tinggi mempunyai hubungan yang kuat dan sangat prediktif dengan kinerja tinggi (Luthans, 2006:341).

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023), Satria (2022), Khaerana (2020), dan Sjarifudin, et al. (2023) yang membuktikan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

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). Selanjutnya Luthans (2006:340) menyebutkan bahwa efikasi diri yang tinggi mempengaruhi secara langsung individu dalam usaha memotivasi diri untuk mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas sebaik mungkin. Jadi, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016), Satria (2022), Sjarifudin, et al. (2023) yang membuktikan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

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

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melakukan tugas dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik (Kasmir, 2019:190). 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.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016),

Rahmi (2020), Nurjaya (2021), Satria (2022), Hadi (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dirumuskan ketiga hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga berperan menjadi mediator *self efficacy* terhadap kinerja. Robbins dan Judge (2018:139) mengatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* diri yang tinggi tampak menanggapi umpan balik negatif dengan upaya dan motivasi yang meningkat, sebaliknya orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mengurangi upaya mereka. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi yang kemudian dapat meningkatkan kinerja.

Semakin tinggi *self efficacy* yang dipersepsikan karyawan akan mampu memotivasi karyawan secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, dan karyawan akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan (Noviawati,2016).

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023), Satria (2022) yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memediasi hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

H₄: Motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kinerja

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:182), adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator penilaian kinerja menurut Kasmir (2019:208-209) yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

b. *Self efficacy*

Menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2010:73) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Indikator untuk mengukur *self efficacy* menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2010:80) yaitu: tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), generalisasi (*generality*).

c. Motivasi kerja

Robbins dan Judge (2018:127) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2018:128) yaitu:

kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

2. Analisis Data

Analisis data pada penelitian berupa analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*) yang mengacu pada prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny dalam Ghozali dan Latan (2015:149).

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Uji *Convergent Validity* dengan melihat nilai *outer loading* >0.7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) >0.5 (Ghozali dan Latan, 2015:74). Berdasarkan uji *convergent validity*, diketahui bahwa indikator kinerja, *self efficacy*, dan motivasi kerja memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 serta nilai AVE untuk variabel kinerja, *self efficacy*, dan motivasi kerja lebih dari 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kuesioner terbukti valid, yang berarti pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.7 atau nilai dari *outer loading* harus lebih besar dari nilai *cross loading* (Ghozali dan Latan, 2015:74). Berdasarkan uji *discriminant validity*, diketahui bahwa keseluruhan indikator untuk kinerja, *self efficacy*, dan motivasi kerja sudah memiliki nilai *cross loading* di atas 0,7. Dengan demikian, indikator pembentuk konstruk terkategori valid.

c. *Composite Reliability*

Uji *Composite Reliability* dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap konstruk harus > 0.7 (Ghozali dan Latan, 2015:75). Berdasarkan uji *composite reliability*, diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk variabel kinerja, *self efficacy*, dan motivasi kerja lebih dari 0,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat *composite reliability*, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a. *R-Square*

Berdasarkan uji *R-Square* diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,865, yang menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini berarti 86,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan motivasi kerja. Sementara itu, motivasi kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,637, yang menunjukkan pengaruh yang sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, 63,7% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*.

b. Q-Square atau Predictive relevance

Berdasarkan uji *Q-Square*, diketahui bahwa nilai *Q-Square* untuk motivasi kerja sebesar 0,538 dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,736. Karena kedua nilai *Q-Square* lebih besar dari 0, maka model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik.

c. Goodness of Fit Model (GOF)

Berdasarkan uji *Average Variance Extracted (AVE)* dan *R-Square*, diketahui bahwa nilai rata-rata *R-Square* sebesar 0,751 dan nilai rata-rata *AVE* sebesar 0,873. Dengan demikian, nilai *Goodness of Fit (GoF)* sebesar 0,809, yang berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

d. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Pengaruh Langsung

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
X -> Y	0,641	5,498	0,000	Positif dan signifikan
X-> M	0,798	18,194	0,000	Positif dan signifikan
M-> Y	0,335	2,457	0,014	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2025)

Tabel 2

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
X -> M -> Y	0,267	2,433	0,015	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2025)

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,641 dengan nilai *t-statistics* sebesar 5,498 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, dimana *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan CV. Aulia Fajar Collection memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mampu menunjukkan kinerja yang meningkat. Sebaliknya, apabila karyawan CV. Aulia Fajar Collection memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun.

Self efficacy yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection artinya jika karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, seperti keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit, kemampuan untuk menuntaskan tugas meskipun menghadapi kendala dan hambatan, serta kemudahan dalam beradaptasi terhadap perubahan dalam

pekerjaan dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi tersebut akan lebih terlibat dalam tugas yang diberikan dan berusaha dengan tekun, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2018:139) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dapat menciptakan spiral yang positif, dimana orang dengan *self efficacy* tinggi akan lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian meningkatkan kinerja.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi (2023), Satria (2022), Khaerana (2020), dan Sjarifudin, et al. (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja sebesar 0,798 dengan nilai *t-statistics* sebesar 18,194 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima, dimana *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan CV. Aulia Fajar Collection, maka motivasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, apabila karyawan CV. Aulia Fajar Collection memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah, maka motivasi kerja karyawan juga akan rendah.

Self efficacy yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di CV. Aulia Fajar Collection artinya jika seorang karyawan memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuannya, maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas, meskipun menghadapi tantangan atau hambatan. Keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri mendorong karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi untuk bekerja lebih keras dan berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula motivasi kerja yang mereka miliki.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Luthans (2006:340) yang menyatakan bahwa efikasi diri yang tinggi mempengaruhi secara langsung individu dalam usaha memotivasi diri untuk mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas sebaik mungkin. Jadi, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviwati (2016), Satria (2022), Sjarifudin, et al. (2023) yang membuktikan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,335 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,457 serta nilai *p-value* sebesar 0,014. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima, dimana *motivasi kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV. Aulia Fajar Collection maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV. Aulia Fajar Collection maka kinerja karyawan akan menurun.

Motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Aulia Fajar Collection artinya apabila kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi dengan baik, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, maka karyawan akan merasa terdorong untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2019:190) yaitu seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melakukan tugas dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya 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.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016), Rahmi (2020), Nurjaya (2021), Satria (2022), Hadi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0,267, dengan nilai *t-statistik* sebesar 2,433 dan *p-value* sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima, yaitu motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa keduanya signifikan, yang mengindikasikan adanya *partial mediation*. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *self efficacy*, tetapi juga melalui mediasi motivasi kerja yang tinggi. Karyawan CV. Aulia Fajar Collection dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan besar terhadap kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas.

Keyakinan ini mendorong mereka untuk memotivasi diri, bekerja lebih keras, dan berfokus menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan, semakin besar pula motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2018:139) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* diri yang tinggi tampak menanggapi umpan balik negatif dengan upaya dan motivasi yang meningkat, sebaliknya orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mengurangi upaya mereka. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi yang kemudian dapat meningkatkan kinerja.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi (2023), Satria (2022), Noviawati (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

G. SIMPULAN

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection.
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*. Malang: UMM Press.
- Buwono, N. F., Putri, A. N., Kartikasari, H. M., & Ikaningtyas, M. (2024). Analisis Perencanaan dan Pengembangan Bisnis di PT Unilever Indonesia. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(4).
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019, Juni). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk*

Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghufron, M. N., & S, R. R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Hadi, P. (2023). *The influence of self efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement*. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(2), 653–661.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Khaerana. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80-89.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselarasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2015). *Kinerja dan Motivasi Karyawan: Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 56-62.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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*, 11(03), 727–740.
- Sjarifudin, D., Widyastuti, T., Istianingsih, & Suroso, S. (2023). The Effect of *Self efficacy*, Competence, Work Discipline, Employee Engagement on Work Performance and

Work Motivation: Empirical Study on Umrah Travel Agency. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(12), 2827-2844.

Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Buku Seru.