

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAMBI

Mohammad Yofi Satria

Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi
Email : satriayofi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Penelitian dilakukan dengan rancangan penelitian survey terhadap 98 orang pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi dengan menggunakan jenis data melalui data primer dengan penyebaran kuisioner. Variabel yang digunakan yaitu Self Efficacy sebagai variabel independen, Motivasi sebagai variabel mediasi, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Metode Analisis yang digunakan yaitu PLS-SEM dengan alat bantu software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self Efficacy dan Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Kemudian, Self Efficacy dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa Self Efficacy dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi melalui Motivasi Pegawai.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Motivation, Kinerja Pegawai, PLS-SEM*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of self-efficacy on employee performance through motivation as a mediating variable at the Jambi Province Communication and Information Office. The research was conducted with a survey research design on 98 employees at the Jambi Province Communications and Information Office using primary data by distributing questionnaires. The variables used are Self Efficacy as an independent variable, Motivation as a mediating variable, and Employee Performance as the dependent variable. The analytical method used is PLS-SEM with the SmartPLS 3.0 software tool. The results show that Self Efficacy and Motivation can have a positive and significant effect on employee performance at the Communication and Information Office of Jambi Province. Then, Self Efficacy can have a positive and significant effect on employee motivation at the Communications and Information Office of Jambi Province. This study also found that Self Efficacy can have a positive effect on employee performance at the Jambi Province Communication and Information Office through Employee Motivation.

Keyword : *Self Efficacy, Motivation, Employee Performance, PLS-SEM*

1. PENDAHULUAN

Salah satu aspek terpenting dari tingkat keberhasilan organisasi yang ditentukan oleh sumber daya manusia adalah kinerja pegawai (Sudarmanto, 2018). Pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (L. Mathis & H. Jackson, 2011) Mathis & Jackson (2011) dalam (Arifan & Nurdiana Dihan, 2018) yang menyatakan bahwa “untuk melihat

sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi bisa dilihat dari kinerja sumber daya manusia tersebut (kinerja pegawai)”. Artinya, organisasi harus mampu melihat bakat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar.

Menurut Mangkunegara (2011) dalam (Sawitri et al., 2018), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dikemukakan oleh Julianingtyas (2012) dalam (Malik & Nasaruddin, 2018) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Peningkatan kinerja pegawai bisa dicapai apabila factor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Kuswadi (2004) dalam (Correia & Pragiwani, 2019) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Pendapat lain mengenai factor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh simamora (2004) dalam (Putri & Hartono, 2018) yang mengemukakan bahwa Untuk mencapai kinerja yang baik, maka ada aspek-aspek yang harus dimiliki oleh seorang sumber daya manusia atau karyawan yang diantaranya, yaitu : kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dll.

Factor penting yang dapat diteliti mengenai factor yang mempengaruhi kinerja adalah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati, 2016). *Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik.

Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada disekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Kemudian, dalam keadaan sulit, seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras lagi, sementara seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah cenderung untuk menyerah ketika dalam keadaan sulit. Sehingga, dapat diduga bahwa *Self Efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perndapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Chen, 2020) (Khaerana, 2020) (Rahmi, 2020) (Rajapakshe, 2021) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Factor lain yang penting untuk diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) (Mangkunegara, 2016). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja

yang maksimal. Motivasi yang dimiliki diharapkan mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Pentingnya motivasi kerja bagi pegawai untuk mencapai tujuan perlu diperhatikan, karena ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Erawati & Wahyono, 2019). Dengan demikian, ketika suatu organisasi meningkatkan motivasi kerja pada pegawai, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Sehingga, dapat diduga bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pancasila et al., 2020) (Erawati & Wahyono, 2019) (Barton et al., 2021) dan (Rahmi, 2020) yang menemukan bahwa motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi merupakan dinas yang memiliki tanggung jawab sebagai penyedia layanan komunikasi dan informasi yang berkualitas di Provinsi Jambi. Oleh karena itu, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi harus menjamin informasi dan komunikasi yang bermutu dan berkualitas pada Provinsi Jambi. Sehingga, untuk mencapai hal tersebut, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi mempunyai Visi “Terwujudnya Masyarakat Jambi Berbasis Teknologi dan Informatika, Berbudaya, Maju dan Sejahtera”. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi juga memiliki misi antara lain,

1. Meningkatkan kapasitas Sumber Daya Aparatur di bidang TIK guna meningkatkan literasi dan profesionalisme.
2. Meningkatkan kerjasama pemberdayaan lembaga komunikasi dan informatika.
3. Meningkatkan pelayanan informasi yang transparan, akuntabel dan didukung pemberdayaan telematika.
4. Meningkatkan kualitas akses informasi dan pemanfaatan media informasi dan komunikasi
5. Meningkatkan pengawasan kualitas infrastruktur jaringan Pos dan Telekomunikasi dengan pemenuhan kebutuhan aplikasi dan pengelolaan informasi publik yang akurat.

Dalam upaya mencapai visi dan misi yang digagas oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi, maka kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi beserta jajarannya membentuk program kerja yang selanjutnya akan dijalankan oleh seluruh pegawai dengan tupoksinya masing-masing. Pada tahun 2019 sampai 2020, kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut, bisa dilihat dari data mengenai persentase target capaian program kerja. Berikut merupakan data mengenai kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi :

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi Tahun 2019-2020

NO	SASARAN STRATEGIS	TARGET SUDAH DI CAPAI (%) 2019	TARGET SUDAH DICAPAI (%) 2020	SELISIH (%)
1	Meningkatnya kualitas layanan administrasi siperkantoran	100%	93%	-7%
2	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	0%

3	Meningkatnyakualitasdisiplinaparatur	100%	20%	-80%
4	Meningkatnya keterampilanaparaturdibidangteknis	100%		100%
5	Meningkatnyakualitaskerjasamainformasidokumentasi	100%	80%	-20%
6	Meningkatnyakualitasjaringaninternet/internetdanpersandiantelekomunikasi	100%	80%	-20%
7	MeningkatnyakualitasPengembangan dan peningkatankomunikasilayananpublic	100%	80%	-20%
8	Meningkatnya persandianuntukpengamananinformasi	100%	60%	-40%
9	Meningkatnyapengembangandataninformasi statistic daerah	51,43%	80%	28.57%
10	Meningkatnya persandianuntukpengamananinformasi	35%	80%	45%

Sumber : Diskominfo Provinsi Jambi, 2020

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa target kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi berbeda-beda tiap tahunnya, yang dimana antara tahun 2019 dan 2020 cenderung mengalami penurunan angka persentase target. Pada tahun 2019 bahwasanya target yang dicapai cukup baik dengan rata-rata persentase yang baik diatas 90%, sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan yang signifikan, bahkan dari semua sektor target yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi mengalami penurunan angka target persentase. Indikator penilaian kinerja, salah satunya adalah produktivitas, yaitu kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu (Dessler, 2016). Maka, berdasarkan Tabel 1, Hal ini merupakan fakta bahwa kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi mengalami penurunan, apabila ditinjau dari sudut pandang indikator kinerja. Sehingga, fakta tersebut menjadi isu yang menarik untuk dikaji lebih jauh mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi.

Apabila merujuk pada penelitian sebelumnya, maka menurunnya kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi dapat diduga disebabkan oleh rendahnya *Self Efficacy* dan Motivasi. Penelitian (Chen, 2020) (Khaerana, 2020) (Rahmi, 2020) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi bahwa kinerja yang menurun disebabkan oleh *Self Efficacy* yang rendah. Penelitian lain yang membahas mengenai *Self Efficacy* yaitu (Saraswati & Prihatsanti, 2017) (Soelton et al., 2020) (Ramadhoani, 2020) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention* dan (Rismayanti et al., 2018) menemukan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, berdasarkan temuan ini, dalam konteks factor yang mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi yaitu *Self Efficacy* yang tinggi akan menurunkan *Turnover Intention* dan *Turnover Intention* yang rendah akan meningkatkan kinerja.

Hasil yang berbeda mengenai *Self Efficacy* juga dilakukan oleh (Soelton et al., 2020) (Kurniawan, 2018) (Kusnadi, 2014) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh negative terhadap stress kerja dan (Wartono, 2017) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, berdasarkan temuan ini, dalam konteks factor yang mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan

Informatika Provinsi Jambi yaitu *Self Efficacy* yang tinggi akan menurunkan stress kerja dan stress kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini memberikan terobosan baru dengan menawarkan konsepsi mengenai factor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Penelitian ini memasukan variable motivasi sebagai variable mediasi dalam menjelaskan hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Memasukan variable motivasi yang berfungsi sebagai variable mediasi dalam penelitian ini, berdasarkan dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yaitu penelitian (Noviawati, 2016) yang menemukan bahwa Motivasi dapat menjadi mediasi dalam hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Pegawai

Teori yang mengenai proses-proses *Self Efficacy* yaitu salah satunya adalah proses motivasi. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Dengan demikian, seseorang yang memiliki *Self Efficacy* tinggi, akan berpengaruh pada peningkatan motivasi pada dirinya untuk berbagai hal dalam pekerjaan. Sehingga, dapat diduga bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif terhadap Motivasi. Dugaan tersebut, telah dibuktikan oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu ; (Noviawati, 2016) dan (Rajapakshe, 2021) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh terhadap Motivasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable *Self Efficacy* terhadap Motivasi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Teori mengenai Kinerja menjelaskan bahwa Kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah factor individu. Faktor yang berasal dari individu merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang berasal dari individu itu tersebut meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi (Gibson, 2016). Oleh karena motivasi merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka dapat diduga bahwa motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, tentu dirinya akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas dari organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Pengaruh yang positif antara Motivasi dan kinerja telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu, diantaranya ; (Ghaffari et al., 2017) (Riyanto et al., 2017) (Pancasila et al., 2020) (Erawati & Wahyono, 2019) (Noviawati, 2016) (Barton et al., 2021) dan (Rahmi, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Teori yang dipaparkan di atas menjelaskan mengenai kinerja, dimana Performance atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku (Gibson, 2016). Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan begitu diharapkan kinerja perusahaan akan membaik. Kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan dan kemampuan. Kemampuan sangatlah luas, salah satunya adalah kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya. Kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya dapat diartikan sebagai *Self Efficacy*. *Self efficacy* menurut Baron & Byrne (2003) dalam (Setyabudi et al., 2018) merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, *Self Efficacy* dapat diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Transmisinya yaitu ; ketika seseorang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, maka dirinya akan merasa mampu dalam menghadapi segala kondisi serta permasalahan yang ada disekitarnya, kemudian ketika seseorang memiliki kesadaran akan hal demikian, maka kinerja seseorang tersebut akan meningkat. Dugaan mengenai *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja, berdasarkan dari penelitian terdahulu yang telah membuktikan pengaruh tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Erawati & Wahyono, 2019) (Chen, 2020) (Khaerana, 2020) (Rahmi, 2020) (Sawitri et al., 2018) (Setyawan, 2017) yang menumakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Teori yang dipaparkan diatas mengenai proses-proses *Self Efficacy* yaitu salah satunya adalah proses motivasi. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Menurut Bandura (1997) dalam (Wentzel & Miele, 2016), Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan. Artinya *Self Efficacy* dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan motivasinya. Motivasi pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja, karena salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah factor individu. Faktor yang berasal dari individu merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang berasal dari individu itu tersebut meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi (Gibson, 2016). Sehingga, secara sederhana transmisinya dapat dijelaskan menjadi ; seseorang yang memiliki *Sef Efficacy* yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi yang kemudian dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, maka dapat diduga bahwa Motivasi dapat menjadi pemediasi dalam pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja. Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap

Kinerja. Penelitian tersebut diantaranya, yaitu ; (Noviawati, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Variabel Motivasi dapat memediasi pengaruh positif antara self efficacy terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 98 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Secara spesifik pegawai yang dijadikan responden adalah perawat yang PNS dan Non-PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Oleh karena populasi tidak lebih dari 100, maka sample diambil secara keseluruhan, yaitu sebanyak 98 pegawai.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan Data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada responden dengan pernyataan tertutup dan kuesioner dibagikan melalui angket yang telah di foto copy.

Analisis dan Alat Analisis Data

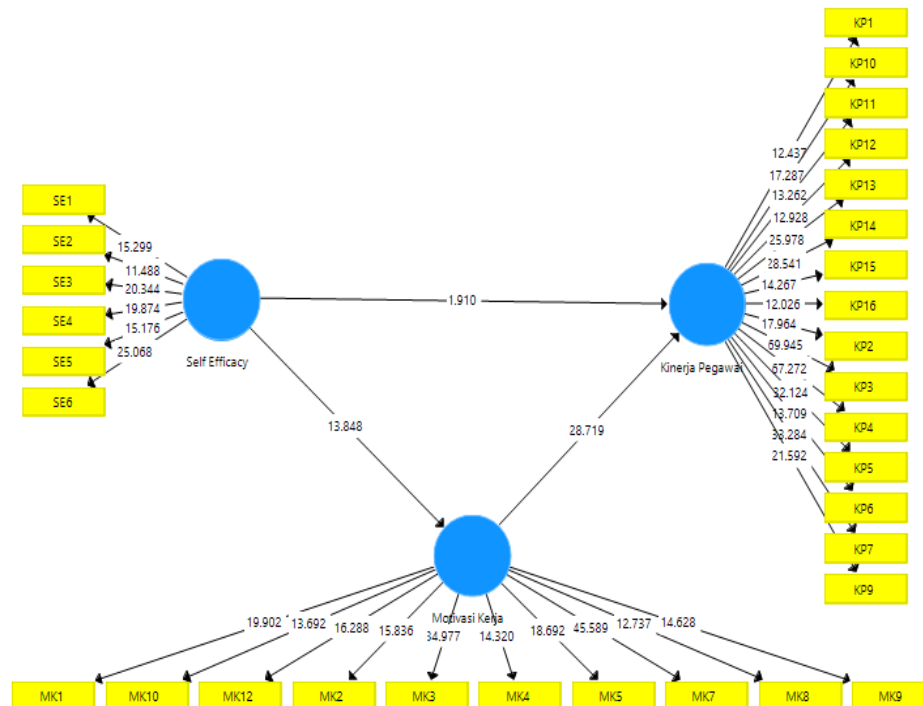
Analisis Data dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan alat bantu *Software SmartPLS 3.0*.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Nama Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)	Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	Indikator kinerja pegawai menurut Gomes (2003) dalam (Hajar, 2019) : <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quantity of work</i> 2. <i>Quality of work</i> 3. <i>Job knowledge</i> 4. <i>Creativeness</i> 5. <i>Cooperation</i> 6. <i>Dependability</i> 7. <i>Initiative</i> 8. <i>Personal qualities</i>
<i>Self Efficacy</i> (Variabel Independe)	<i>Self Efficacy</i> adalah keyakinan atas kemampuan diri. Kemudian, perkembangan <i>self efficacy</i> , dalam tiap fase perkembangan dibutuhkan kompetensi dari individu untuk berhasil melalui tiap fase perkembangan tersebut.	Indikator <i>Self Efficacy</i> Menurut Bandura (1997) dalam (Syahrina & Ester, 2016) : <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Generality</i> 2. <i>Level</i> 3. <i>Strenght</i>
Motivasi (Variabel Mediasi)	Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja	Indikator motivasi kerja Menurut Herzberg dalam (Andriani & Widiawati, 2017): <ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan pekerjaan (<i>Achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>) 4. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 5. Kebijakan dan administrasi perusahaan (<i>Company policy and administration</i>) 6. Kualitas Supervisi (<i>Quality supervisor</i>)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian



Gambar 1.1 Path Diagram

Penelitian ini menguji pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi, Pada tahap ini akan dilakukan analisis mengenai hasil yang telah diperoleh melalui analisis PLS-SEM yang telah dilakukan. Berikut merupakan hasil penelitian ini :

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis PLS-SEM

Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	T-Table	P-Value
Self Efficacy (X) -> Motivasi (Z)	0.711	13.848	1.66055	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai	1.010	28.719	1.66055	0.000
Self Efficacy (X) -> Kinerja Pegawai	0.625	1.910	1.66055	0.057
Self Efficacy (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai	0.719	11.261	1.66055	0.000

Sumber : Data Primer Diolah SmartPLS 3.0, 2021

Berdasarkan Tabel 3, maka didapatkan informasi mengenai nilai T-statistik dan nilai T-table yang akan dibandingkan dan keputusan sesuai dengan yang telah dijelaskan diatas. Keputusan untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

Variabel *Self Efficacy* terhadap motivasi memiliki nilai t-statistik sebesar 13.848 > nilai t-table sebesar 1.66055. Dengan demikian, maka dapat diartikan bahwa menerima H_1 . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel *Self Efficacy* terhadap Motivasi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi.

Variabel Motivasi terhadap Kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar $28.719 >$ nilai t-table sebesar 1.66055. Dengan demikian, maka dapat diartikan bahwa menerima H_2 . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi.

Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t-statistik sebesar $1.910 >$ nilai t-table sebesar 1.66055. Dengan demikian, maka dapat diartikan bahwa menerima H_3 . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi.

Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi memiliki nilai t-statistik sebesar $11.261 >$ nilai t-table sebesar 1.66055. Dengan demikian, maka dapat diartikan bahwa menerima H_4 . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel mediasi berperan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika.

Pembahasan

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi

Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi yang ditunjukkan dengan tanda koefisien yang positif dan nilai t-statistik sebesar $13.848 >$ 1.66055. Kemudian, nilai koefisien jalur sebesar 0.711 memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan pada *Self Efficacy*, maka akan meningkatkan Motivasi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi sebesar 0.711 satuan. Jika Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi akan meningkatkan motivasi dengan meningkatkan *Self Efficacy*, maka bisa dilakukan cara menekankan kepada para pegawai agar ulet dalam mengerjakan tugas. Hal ini dikarenakan item pernyataan yang berpengaruh paling besar dalam membentuk variabel *Self Efficacy* adalah pernyataan dengan kode SE6 yaitu “Saya selalu merasa ulet dalam melaksanakan tugas” yang berpengaruh sebesar 25.068%.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan yang dibangun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, terbukti kebenarannya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Dengan demikian, seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mendorong motivasi pada diri setiap pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016) dan (Rajapakshe, 2021) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh terhadap Motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi

Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil bahwa Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan tanda koefisien yang positif dan nilai t-statistik sebesar $28.719 > 1.66055$. Kemudian, nilai koefisien jalur sebesar 1.010 memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan pada Motivasi, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi sebesar 1.010 satuan. Jika Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi akan meningkatkan Kinerja dengan meningkatkan Motivasi, maka bisa dilakukan cara memberikan reward berupa pujian kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya dan/atau akan melaksanakan tugasnya. Hal ini dikarenakan item pernyataan yang berpengaruh paling besar dalam membentuk variabel Motivasi adalah pernyataan dengan kode MK3 yaitu “Dengan adanya pujian dari atasan, maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi” yang berpengaruh sebesar 34.977%.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan yang dibangun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan Faktor yang berasal dari individu merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang berasal dari individu itu tersebut meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi (Gibson, 2016). Oleh karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, tentu dirinya akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas dari organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghaffari et al., 2017) (Riyanto et al., 2017) (Pancasila et al., 2020) (Erawati & Wahyono, 2019) (Noviawati, 2016) (Barton et al., 2021) dan (Rahmi, 2020) yang mendapatkan hasil bahwa Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi

Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan tanda koefisien yang positif dan nilai t-statistik sebesar $1.910 > 1.66055$. Kemudian, nilai koefisien jalur sebesar 0.625 memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan pada *Self Efficacy* maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi sebesar 0.625 satuan. Jika Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi akan meningkatkan Kinerja dengan meningkatkan *Self Efficacy*, maka bisa dilakukan cara menekankan kepada para pegawai agar ulet dalam mengerjakan tugas. Hal ini dikarenakan item pernyataan yang berpengaruh paling besar dalam membentuk variabel *Self Efficacy* adalah pernyataan dengan kode SE6 yaitu “Saya selalu merasa ulet dalam melaksanakan tugas” yang berpengaruh sebesar 25.068%.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan yang dibangun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati, 2016). Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi

dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dengan demikian, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erawati & Wahyono, 2019)(Chen, 2020)(Khaerana, 2020)(Rahmi, 2020)(Sawitri et al., 2018)(Setyawan, 2017) yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi

Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi yang ditunjukkan dengan tanda koefisien yang positif dan nilai t-statistik sebesar $11.261 > 1.66055$. Kemudian, nilai koefisien jalur sebesar 0.719 memiliki arti bahwa pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi melalui Motivasi yaitu sebesar 0.719.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan yang dibangun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Dengan demikian, seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mendorong motivasi pada diri setiap pegawai yang kemudian akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Suatu lembaga atau organisasi, baik pemerintah ataupun non-pemerintah, baik *profit* ataupun *non-profit*, tentunya memiliki visi misi serta tujuan yang berbeda-beda. Tujuan dari suatu organisasi akan tercapai dengan melibatkan berbagai faktor dan strategi yang dijalankan oleh suatu organisasi tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sehingga, berhasil atau tidaknya tujuan dari perusahaan salah satunya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, disamping kuantitas modal dan aktivitya.
2. Salah satu aspek terpenting dari tingkat keberhasilan organisasi yang ditentukan oleh sumber daya manusia adalah kinerja pegawai (Sudarmanto, 2018). Pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2011) dalam (Arifan & Nurdiana Dihan, 2018) yang menyatakan bahwa “untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi bisa dilihat dari kinerja sumber daya manusia tersebut (kinerja pegawai)”.

3. Peningkatan kinerja pegawai bisa dicapai apabila factor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam penelitian ini ditemukan beberapa factor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Factor tersebut yaitu *Self Efficacy* dan Motivasi yang didapatkan dari hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis sebagai berikut : *Pertama*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Efficacy* dan Motivasi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Setiap kenaikan pada *Self Efficacy* akan meningkatkan Motivasi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Kedua*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Setiap kenaikan pada Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Ketiga*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Setiap kenaikan pada *Self Efficacy* akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Keempat*, Motivasi dapat menjadi pemediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka saran peneliti yang dapat diberikan adalah *Pertama bagi Praktisi*, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi dapat berupaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan cara meningkatkan *Self Efficacy* dan Motivasi para pegawainya. Cara yang bisa dilakukan yaitu bisa dengan melakukan training-training yang berkaitan dengan *Self Efficacy* dan Motivasi serta memberikan kompensasi berupa pendidikan dan promosi jabatan bagi para pegawai yang berprestasi, meberikan tugas yang memiliki tantangan, dll.

Kedua bagi teoritis, Penelitian ini telah membuktikan teori mengenai *Self Efficacy* yang dapat berpengaruh positif terhadap Motivasi, Penelitian ini telah membuktikan teori mengenai Motivasi yang dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja, Penelitian ini telah membuktikan teori mengenai *Self Efficacy* yang dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja, Penelitian ini telah membuktikan teori mengenai Motivasi yang berperan sebagai pemediasi hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja. *Ketiga bagi penelitian selanjutnya*, Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa dan mempertimbangkan factor lain diluar model penelitian ini untuk memprediksi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Arifan, N., & Nurdiana Dihan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 121–145. <https://doi.org/10.18196/bti.92105>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. W.H. Freeman & Company.
- Barton, B. A., Adams, K. S., Browne, B. L., & Arrastia-Chisholm, M. C. (2021). The effects of social media usage on attention, motivation, and academic performance.

- Active Learning in Higher Education*, 22(1), 11–22.
<https://doi.org/10.1177/1469787418782817>
- Chen, Y. (2020). Correlation between self-efficacy and english performance. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(8), 223–234.
<https://doi.org/10.3991/IJET.V15I08.13697>
- Correia, T. A., & Pragiwani, M. (2019). MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI DILI TIMOR LESTE. *Responsive*, 2(2), 54–58.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen sumber daya Manusia, Jilid I, Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay*. Penerbit Indeks.
- Erawati, A., & Wahyono. (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.
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. R. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(March), 92–99.
- Gibson, J. . (2016). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat Terjemahan*. Erlangga.
- Hajar, S. (2019). *Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta [Universitas Islam Indonesia]*.
[https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/14511/Skripsi Hajar.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/14511/Skripsi%20Hajar.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi ,Dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indoneisa (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Ekonomi Efektif*, 1(1), 101–109.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15.
- L. Mathis, R., & H. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat.
- Malik, M. C., & Nasaruddin, F. (2018). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi2*, 1(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- 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*, 4(3), 1–12.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Putri, D. L., & Hartono, B. (2018). Analisis Teori Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(3), 195–

203. <https://doi.org/10.14710/jmki.6.3.2018.195-203>
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 56–62.
- Rajapakshe, W. (2021). The Impact of Academic Procrastination, Self-Efficacy, and Motivation on Academic Performance: Among Undergraduates in Non-State Universities in Sri Lanka. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 14(3), 25–38. <https://doi.org/10.9734/ajess/2021/v14i330356>
- Ramadhoni, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Saraswati, N. K., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Empati*, 6(1), 307–311.
- Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. (2018). Hubungan Self Leadership, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 76–90. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.184>
- Setyabudi, M. A., Musadieg, M. Al, & Aziz, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 100–106.
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh self efficacy dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Soelton, M., Abadi, Y. B., Gana, N., Eko, S., Putra, T., Arief, S. H., & Haryanti, D. (2020). Factors Affecting Turnover Intention Among Waiters In Franchise Restaurants. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21(5), 126–134.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan keempat. Pustaka Pelajar.
- Syahrina, A. I., & Ester. (2016). Self efficacy dengan academic dishonesty pada mahasiswa Universitas Putra Indonesia “ Yptk ” Padang. *Jurnal RAP UNP*, 7(1), 24–35.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga. *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wentzel, K. R., & Miele, D. B. (2016). *Handbook of Motivation at School* (Second Edi). Routledge 711 Third Avenue.