



Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Daima Hotel Kota Padang

Rupali Tri Mila¹, Mega Asri Zona^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Departemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence: E-mail: megaasrizona@fe.unp.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Daima Hotel Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, melibatkan 54 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan model struktural *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan secara signifikan. Sementara itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini didukung oleh *Social Cognitive Theory* yang menekankan pentingnya keyakinan individu terhadap kemampuannya *self-efficacy* dalam memengaruhi perilaku dan hasil kerja. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai faktor mediasi tidak selalu menjadi penghubung utama antara *self-efficacy* dan kinerja, sehingga faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara optimal.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 25 April 2026

First Revised 25 April 2026

Accepted 27 April 2026

First Available online 01 June 2026

Publication Date 01 June 2026

Keyword:

Self-efficacy, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Daima Hotel Kota Padang.

1. PENDAHULUAN

Organisasi percaya dalam mencapai tujuan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan pembangunan yang mencerminkan kemampuan dan kapabilitas dalam suatu organisasi karena untuk mencapai keberhasilan tersebut tentu harus memiliki kinerja karyawan yang memberikan berbagai dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan keberhasilan organisasi dan keunggulan kompetitif.

Kinerja karyawan mengacu pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk Self-efficacy dan motivasi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dapat menjadi prediktor perilaku karyawan yang positif, terutama dalam konteks jasa, yang berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hubungan ini sering dimediasi oleh motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa Self-efficacy yang lebih tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik melalui peningkatan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan (Hadi, 2023).

Kualitas kerja bisa dinilai berdasarkan tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan kuantitas kerja bisa dinilai berdasarkan target pencapaian pekerjaan dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan memenuhi target kerja yang ditetapkan, organisasi harus secara strategis berfokus pada inisiatif dan intervensi yang dirancang dengan baik (Rahmatika & Kustini, 2024). Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan menilai kualitas hasil kerja, produktivitas, serta perbandingan kinerja individu dengan rekan kerja yang memiliki tugas serupa (Thao et al., 2024). Kinerja karyawan juga memberikan berbagai dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan keberhasilan organisasi dan keunggulan kompetitif (Hongxin et al., 2022).

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan. Self-efficacy memungkinkan individu untuk merasa lebih percaya diri dan menumbuhkan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mengarah pada peningkatan keterlibatan kerja dan kinerja yang lebih tinggi (Hadi, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa Self-efficacy yang lebih tinggi dapat mengarah pada upaya yang lebih gigih dalam mencapai tujuan organisasi (Mujanah & Utami, 2023).

Selama bulan Juli-Desember 2024 data kinerja karyawan Hotel Daima Kota Padang terdapat variasi nilai rata-rata kinerja karyawan setiap bulan, dengan rata-rata keseluruhan selama enam bulan sebesar 83,46. Pada bulan Juli-September meningkat setiap bulannya, namun pada bulan Oktober-Desember mengalami penurunan yang menunjukkan bahwa masih belum tercapainya target dan belum optimalnya kinerja karyawan pada Hotel Daima Padang. Fluktuasi dan stagnasi nilai rata-rata kinerja menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja dan self-efficacy yang dapat diterapkan.

Dari fenomena di atas, terlihat bahwa masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam apakah dalam praktiknya karyawan Daima Hotel Padang yang memiliki keyakinan terhadap self-efficacy dapat meningkatkan kinerja mereka, terutama jika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengangkat permasalahan ini dengan judul

“Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Daima Hotel Kota Padang”

Kajian Pustaka

Social Cognitive Theory

Teori Kognitif Sosial (Social Cognitive Theory) merupakan penamaan baru dari Teori Belajar Sosial (Social Learning Theory) yang dikembangkan oleh Albert Bandura pada tahun 1974. Teori ini berfokus bagaimana individu mempelajari perilaku melalui observasi dan interaksi sosial. SCT menekankan pentingnya self-efficacy (keyakinan pada kemampuan diri sendiri) dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja. Menurut Social Cognitive Theory rendahnya Self-efficacy akan menyebabkan meningkatnya kecemasan dan perilaku menghindar. Individu akan menghindari aktivitas-aktivitas yang dapat memperburuk keadaan, hal ini bukan disebabkan oleh ancaman tapi karena merasa tidak mempunyai kemampuan untuk mengelola aspek-aspek yang berisiko (Bandura, 2006).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan harus memprioritaskan pengembangan dan pengelolaan tenaga kerjanya untuk memastikan mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif. Kinerja karyawan juga memberikan berbagai dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan keberhasilan organisasi dan keunggulan kompetitif (Hongxin et al., 2022). Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan menilai kualitas hasil kerja, produktivitas, serta perbandingan kinerja individu dengan rekan kerja yang memiliki tugas serupa (Thao et al., 2024). Menurut Angelica (2020) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor lingkungan eksternal
- 2) Faktor internal karyawan
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara 2017 dalam Ramadhan et al., (2024) yaitu:

- 1) Quality
- 2) Quantity
- 3) Timeliness
- 4) Effectiveness
- 5) Independence

Self-Efficacy

Self-efficacy mengacu pada keyakinan yang terkait dengan kemampuan dan kemauan karyawan untuk mencapai dan menyelesaikan tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini memengaruhi cara individu berpikir, memotivasi diri sendiri, dan bertindak. Individu

dengan Self-efficacy yang tinggi lebih mungkin berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa Self-efficacy yang lebih tinggi dapat mengarah pada upaya yang lebih gigih dalam mencapai tujuan organisasi (Mujanah & Utami, 2023). Menurut Ardi et al., (2017) Individu Self-efficacy yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Menurut Bandura (2006) indikator yang mengukur self-efficacy adalah sebagai berikut:

- 1) Level
- 2) Strength
- 3) Generality

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap yang mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan Perusahaan (Firdaus et al., 2024). Khotimah (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan upaya yang dapat mengarah pada perilaku, pembinaan perilaku, dan mempertahankan atau memelihara perilaku sesuai dengan lingkungan kerja organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008) ada 3 indikator yang mengukur motivasi kerja yaitu:

- 1) Need for achievement
- 2) Need for affiliation
- 3) Need for power

2. METODE PENELITIAN

Dalam studi ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Studi ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja sebagai penghubung (mediasi) antara variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Daima Hotel Kota Padang yang berjumlah 62 orang. Studi ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling* yaitu strategi pengambilan sampel yang memberikan populasi kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sampel (Sugiyono, 2019). Sample penelitian ini terdiri dari 54 karyawan Daima Hotel Kota Padang. Karyawan Daima Hotel Kota Padang akan mengisi kuesioner untuk memberikan sumber data primer secara langsung. Data ini tidak diperoleh langsung dari sumber aslinya, melainkan berasal dari hasil penelitian atau laporan yang sudah ada dan tersedia untuk dianalisis kembali. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari pihak Daima Hotel Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan *Social Cognitive Theory* sebagai grand teori yang menjadi landasan konseptual. Teori yang dikembangkan oleh Albert Bandura menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi seperti *self-efficacy*, perilaku, dan lingkungan sosial. *Self-efficacy* dianggap sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas, yang dapat memengaruhi motivasi kerja dan pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja, sesuai dengan prinsip interaksi antara kognisi, lingkungan, dan perilaku yang dikemukakan dalam *Social Cognitive Theory*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validity Test

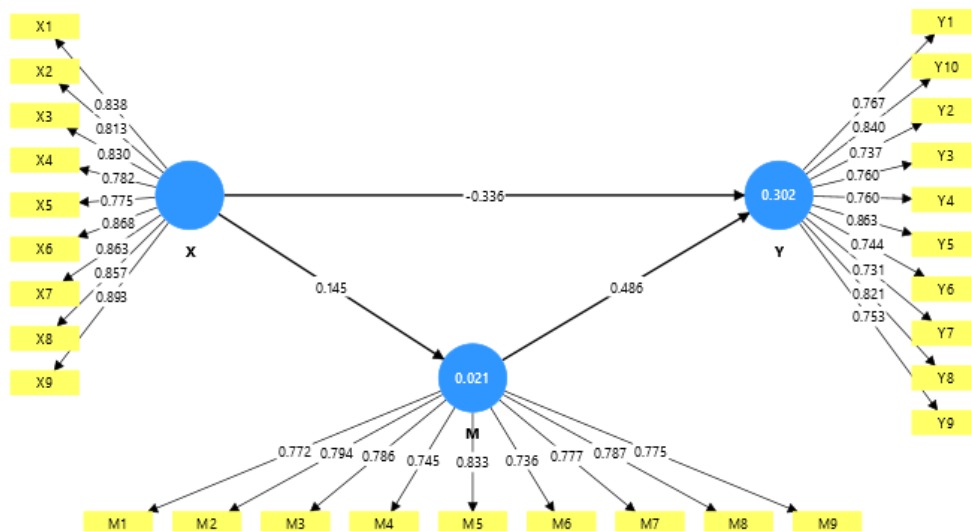
Convergent validity merupakan dua komponen dalam pengujian validitas. Outer loading atau juga disebut dengan loading factor, digunakan untuk memverifikasi validitas konvergen. Jika outer loading suatu indikator $> 0,70$, maka indikator tersebut dianggap reliabel (Dewi et al., 2022). Ini menjelaskan bahwa konstruk laten memprediksi komponen bloknya dengan lebih akurat dari pada komponen blok lainnya. Jika korelasi antara konstruk dan komponennya lebih besar daripada korelasi antara komponen dan konstruksinya, maka variabel tersebut dapat dianggap memenuhi discriminant validity.

Hasil SmartPLS pada fitur bootstrapping menunjukkan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Jika nilai p-value $< 0,05$ dan nilai T-statistic $> 1,65$, maka hipotesis dianggap signifikan. Nilai loading factor yang diperoleh dari korelasi antar item score dan skor konstruk dapat digunakan dalam mengukur uji convergent validity. Jika loading factor memiliki nilai korelasi $> 0,70$, maka dianggap reliabel. Tabel di bawah ini menampilkan outer loading dalam penelitian ini.

Tabel 1. Outer Loading

	M	X	Y
M1	0.772		
M2	0.794		
M3	0.786		
M4	0.745		
M5	0.833		
M6	0.736		
M7	0.777		
M8	0.787		
M9	0.775		
X1		0.838	
X2		0.813	
X3		0.830	
X4		0.782	
X5		0.775	
X6		0.868	
X7		0.863	
X8		0.857	

X9		0.893	
Y1			0.767
Y10			0.840
Y2			0.737
Y3			0.760
Y4			0.760
Y5			0.863
Y6			0.744
Y7			0.731
Y8			0.821
Y9			0.753



Gambar 1. Outer Loading

Semua indikator dalam penelitian ini memiliki outer loading >0,70, berdasarkan hasil uji convergent validity yang diperlihatkan dalam tabel dapat diartikan bahwa setiap indikasi pada penelitian ini dapat dikatakan memenuhi persyaratan. Convergent validity mengacu pada sejauhmana sebuah konstruk dapat mengukur indikatornya. Average Variance Extracted (AVE) berguna dalam mengukur convergent validity. Jika suatu indikator >0,5, maka indikator tersebut dianggap realibel. Konstruk dalam penelitian ini menunjukkan uji convergent validity yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai diatas 0,5.

Reability Test

Analisa selanjutnya setelah melakukan uji validitas ialah uji reliabilitas. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah hasil pengukuran instrumen konsisten dan uji reabilitas dilakukan pada 54 responden. Composite reliability serta cronbach's Alpha (internal consistency reliability) merupakan dua komponen yang dapat digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas. Konstruk dapat dinyatakan reliabel jika composite reliability >0.7 dan nilai cronbach's Alpha >0.6 (Hair, 2022).

Tabel 2. Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
M	0.919	0.931	0.933	0.607
X	0.948	0.976	0.954	0.699
Y	0.928	0.933	0.939	0.606

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai masing-masing indikator lebih dari 0,70 yang artinya indikator ini dianggap realibel.

Model Struktural (Inner Model)

Inner model selanjutnya harus dinilai setelah melakukan outhter model. Penilaian dalam model nilai R-square dikatakan baik apabila mendapatkan nilai yang sangat tinggi. Ini berarti model penelitian yang disarankan lebih baik jika nilai R-square lebih besar (Hair, 2022). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil R-square:

Tabel 3. R-Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Y	0.302	0.275

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R-square merupakan 0,302 dan nilai R-square adjusted 0,323 yang menjelaskan bahwa persentase besarnya kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 30,2% dari self-efficacy.

Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan pada nilai koefisien dari setiap arah pengaruh dalam bentuk pengaruh langsung, tidak langsung dan total. Di bawah ini menunjukkan hasil uji hipotesis pengaruh langsung pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Inner Model

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	<i>Hipotesis</i>
X -> Y (H1)	-0.336	-0.326	0.146	2.299	0.022	Diterima
X -> M (H2)	0.145	0.114	0.291	0.4	0.619	Ditolak
M -> Y (H3)	0.486	0.520	0.104	4.675	0.000	Diterima

Simulasi digunakan dalam menguji hipotesis hubungan secara statistik. salah satu fitur yang digunakan adalah bootstrapping. Pengujian melalui bootstrapping bertujuan untuk mengatasi masalah ketidaknormalan data. Berikut adalah rinciannya:

- 1) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan koefisien jalur -0.336, T-statistic 2.299, dan P-value 0.022, hasil menunjukkan bahwa self-efficacy secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti adanya self-efficacy yang dirasakan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan uji hipotesis, self-efficacy tidak berdampak signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai P-value sebesar 0.619 lebih besar daripada 0.05 dan nilai T-statistik sebesar 0.497 lebih rendah daripada 1.69 menunjukkan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien jalur 0.486 dan T-statistic 4.675 dengan P-value 0.000. Uji ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin kuat motivasi kerja maka akan lebih tinggi kinerja karyawan pada karyawan.

Pengaruh Interaksi

Berikut adalah hasil analisis hipotesis untuk pengaruh interaktif.

Tabel 5. Hasil Analisis Inner Model

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	<i>Hipotesis</i>
X -> M -> Y (H4)	0.070	0.063	0.167	0.422	0.673	Ditolak

1) Motivasi kerja memediasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan

Data yang diperoleh menunjukkan nilai original sample (O) sebesar 0.070 dengan mean sample (M) sebesar 0.067. Standard deviation (STDEV) dari pengukuran ini adalah 0.167, menghasilkan nilai T-statistic sebesar 0.422, nilai P-value yang diperoleh adalah 0.673, yang berarti self-efficacy tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Studi ini memiliki tujuan untuk mengetahui persepsi karyawan Daima Hotel Kota Padang terhadap *self-efficacy* yang berhubungan dengan kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Berikut pembahasan dari hasil analisis hipotesis dalam penelitian ini:

1) Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang memfokuskan pada peningkatan *self-efficacy* karyawan akan menciptakan karyawan yang produktif dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Priska et al., (2020) Ketika seorang karyawan mempunyai *Self-efficacy* yang tinggi maka hasil kerja yang diberikan juga akan meningkat, karena mereka akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukan.

Konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Cherian & Jacob (2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap *self-efficacy* akan menunjukkan hubungan timbal balik berupa sikap kerja yang positif. Karyawan tersebut cenderung memiliki motivasi yang tinggi, merasa puas dengan pekerjaannya, dan lebih mampu mengelola stres sehingga mengurangi risiko burnout.

Dalam konteks *Social Cognitive Theory* penelitian ini mendukung pandangan bahwa *self-efficacy* keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan merasa yakin dan terarah dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

2) Tidak adanya pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap motivasi kerja

Analisis ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan *self-efficacy*. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Liu et al., (2017) yang menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berdampak signifikan terhadap motivasi kerja dalam beberapa kondisi. Menurut penelitian ini, elemen seperti kepuasan kerja sangat penting diperhatikan dan dapat meningkatkan motivasi kerja selain *self-efficacy*.

Temuan ini menarik karena menunjukkan bahwa tidak semua tingkat *self-efficacy* secara langsung berdampak signifikan pada motivasi kerja sebagai. Hal ini mungkin terjadi karena adanya faktor eksternal lain seperti lingkungan kerja yang positif, sehat, dan mendukung, yang mampu mendorong kolaborasi dan semangat kerja karyawan tanpa harus bergantung sepenuhnya pada keyakinan diri individu. Situasi ini mencerminkan bahwa motivasi kerja dan keterlibatan karyawan dapat tumbuh dari interaksi sosial dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan tetap terjaga walaupun *self-efficacy* individu tidak selalu menjadi faktor utama.

Dalam konteks *Social Cognitive Theory*, *self-efficacy* umumnya dipandang sebagai faktor yang mendorong berbagai perilaku positif di tempat kerja, termasuk motivasi kerja. Namun, ketika penelitian menemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap motivasi kerja, hal ini menandakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya belum tentu secara otomatis meningkatkan hasrat atau dorongan untuk bekerja

Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan pendekatan yang lebih memfokuskan pada pemahaman bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi motivasi kerja sebagai variabel mediasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan sebelum merancang intervensi yang sesuai.

3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan yang termotivasi dengan baik akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik, karena mereka terdorong untuk berusaha lebih keras, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya.

Studi ini mendukung penelitian Septiannoor et al., (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Menurut penelitian Sembiring & Tanjung (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi ini muncul karena karyawan merasa didukung dan dihargai oleh atasannya, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab atas tugasnya.

Berdasarkan *Social Cognitive Theory* juga menegaskan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat, akan membuktikan sikap positif terhadap organisasi dengan kinerja karyawan yang tinggi membuat karyawan merasa mampu mengatasi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik.

4) Tidak terdapat pengaruh interaktif (mediasi) antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada karyawan dimediasi oleh motivasi kerja

Hasil menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan variabel mediasi yang relatif lemah dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* memang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek tersebut tidak substansial apabila motivasi kerja dijadikan sebagai variabel mediasi. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan tidak langsung, melainkan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Analisis ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Liu et al., (2017) yang menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berdampak signifikan terhadap motivasi kerja dalam beberapa kondisi. Artinya *self-efficacy* seseorang belum tentu meningkat karena tidak adanya dorongan motivasi kerja karyawan dimana jika karyawan tersebut memberikan kualitas kinerja yang baik maka belum tentu perusahaan akan mengapresiasi kinerja tersebut.

Penelitian ini mendukung teori bahwa *self-efficacy* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan bahwa pengaruh langsung *self-efficacy* menjadi tidak signifikan setelah dimasukkan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Dalam hal ini, motivasi kerja berperan penting sebagai penghubung antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan.

Dalam perspektif organisasi, hasil ini memberikan implikasi penting bahwa pengembangan *self-efficacy* karyawan harus disertai dengan upaya peningkatan motivasi kerja agar dampak positif *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat maksimal. Organisasi perlu menyediakan kesempatan pengembangan kemampuan, memberikan penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar motivasi kerja karyawan terjaga dan meningkat. Langkah-langkah tersebut akan memperkuat peran motivasi kerja sebagai mediator yang menghubungkan *self-efficacy* dengan kinerja. Berdasarkan *Social Cognitive Theory*, karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi biasanya termotivasi untuk bertindak secara efektif dan bertahan menghadapi tantangan pekerjaan. Motivasi kerja yang kuat ini kemudian mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Dengan demikian, *self-efficacy* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun pengaruhnya akan lebih baik jika motivasi kerja. Dalam hal ini, diharapkan

organisasi dapat mengembangkan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang terintegrasi antara *self-efficacy* dan motivasi kerja.

4. CONCLUSION

Studi ini menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Namun, fakta bahwa *self-efficacy* tidak menunjukkan dampak yang nyata pada motivasi kerja sebagai variabel mediasi mengindikasikan bahwa ada elemen lain, seperti lingkungan kerja dan dukungan budaya organisasi, yang juga berperan penting dalam memperkuat motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Namun, tidak ditemukan pengaruh mediasi motivasi kerja yang kuat dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja, yang menyoroti perlunya pendekatan tambahan yang lebih fokus pada faktor-faktor lain untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai dasar untuk memperluas ruang lingkup dan memperdalam analisis hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan indikator dan variabel lain yang lebih luas, sehingga strategi pengembangan sumber daya manusia dapat lebih efektif dan komprehensif.

5. REFERENCES

- Angelica. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Skripsi*.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh self efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Bandura, A. (2006). *Guide for constructing self-efficacy scales. Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1). X(5), 307-337.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). *Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*. 8(14), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Dewi, I. R., Michel, R. J., & Puspitarini, D. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Dengan Mediasi Kepuasan Pelanggan Pada Toko Prima Freshmart Cirebon. *Jurnal Maneksi*, 11(1), 314–321. <https://doi.org/10.31959/jm.v11i1.1080>
- 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. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- Hair, J. F. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 46(1–2), 184–185. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hongxin, W., Khan, M. A., Zhenqiang, J., Cismaş, L. M., Ali, M. A., Saleem, U., & Negruţ, L. (2022). Unleashing the Role of CSR and Employees' Pro-Environmental Behavior for Organizational Success: The Role of Connectedness to Nature. *Sustainability*

(Switzerland), 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063191>

- Khotimah, A. H. (2021). Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aji Vasthu Konstruksi. In *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/1935>
- Liu, J. (2017). *The moderating effect of self-efficacy and gender on work engagement for restaurant employees in the United States*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0539>
- Mujanah, S., & Utami, C. (2023a). The Effect of Self-Efficacy, Self-Leadership, and Work Ethic on Employee Performance in Manufacturing Companies. *KnE Social Sciences*, 947–957. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i9.13408>
- Mujanah, S., & Utami, C. (2023b). The Effect of Self-Efficacy, Self-Leadership, and Work Ethic on Employee Performance in Manufacturing Companies. *KnE Social Sciences*, 2023, 947–957. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i9.13408>
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Rahmatika, A. D., & Kustini, K. (2024). The Impact of Self-Efficacy and Employee Mutation on Employee Performance. *AJARCDE (Asian Journal of Applied Research for Community Development and Empowerment)*, 8(3), 146–150. <https://doi.org/10.29165/ajarcde.v8i3.482>
- Ramadhan, D., Khusniyah, N., & Tri, D. (2024). *Machine Translated by Google Pengaruh motivasi kerja dan keterikatan karyawan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja*. 13(1), 220–231.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 4, 131–144.
- Septiannoor, M. L., Bisnis, F., & Ali, U. D. (2024). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan*. 5(1), 57–71.
- Shafira Maharani Firdaus, Wawan Prahiawan, & Liza Mumtazah Damarwulan. (2024). The Influence Of Work Motivation And Work Environment Conditions On Employee Performance. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 154–161. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.975>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Bandura : Alfabeta*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2024.114596>
- Thao, P. K., Phuong, N. N. D., Phuc, V. T., & Huan, N. H. (2024). Organizational commitment and its impact on employee performance in the water supply industry: Dataset from Vietnamese state-owned enterprises. *Data in Brief*, 52. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110029>