

Analisa Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kinerja

Suharyadi^{1*}, Rahayu Puji Suci²

¹Depo Pemeliharaan 30 AURI Malang

²Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Suharyadi email: adi1998892@gmail.com

Abstrak

Penilaian kinerja diperlukan untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai harapan organisasi. Penilaian digunakan untuk pertimbangan gaji, promosi, disiplin, dan umpan balik peningkatan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris tentang: pengaruh self-efficacy dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja personel, dan peran mediasi kinerja dalam hubungan antara self-efficacy/motivasi dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada data berbentuk angka, mulai dari pengumpulan, penafsiran, hingga penyajian hasil. Jenis penelitian adalah studi kasus, yang bertujuan menemukan makna, menyelidiki proses, dan memahami secara mendalam individu, kelompok, atau situasi tertentu. Hasilnya adalah pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan kinerja, serta pentingnya kinerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sementara self-efficacy lebih berdampak pada kepuasan kerja daripada pada kinerja itu sendiri.

Abstract

Performance appraisal is needed to ensure that the implementation of tasks is following organizational expectations. The assessment is used for salary considerations, promotions, discipline, and motivational feedback. The purpose of this study is to obtain empirical evidence on: the influence of self-efficacy and motivation on personnel performance and job satisfaction, and the mediating role of performance in the relationship between self-efficacy/motivation and job satisfaction. This study uses a quantitative approach, which emphasizes data in the form of numbers, from collection, and interpretation, to presentation of results. The type of research is a case study, which aims to find meaning, investigate the process, and deeply understand individuals, groups, or certain situations. The results are the importance of the role of motivation in improving performance, as well as the importance of performance as a factor that influences job satisfaction, while self-efficacy has more impact on job satisfaction than on performance itself.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Self-Efficacy, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Dikirim: 13 Juni 2024

Diterima: 03 Agustus 2024

Diterbitkan: 15 Agustus 2024

1. Pendahuluan

Pegawai adalah unsur kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk institusi pemerintahan seperti TNI Angkatan Udara (TNI AU). Pegawai yang produktif, cekatan, dan optimal sangat dibutuhkan agar organisasi berjalan efektif dan efisien. TNI AU bertugas menjaga kedaulatan udara, mempertahankan integritas wilayah, dan menegakkan hukum di udara. Untuk menjalankan tugas ini, kesiapan operasional pesawat, khususnya C-130 Hercules, sangat penting. Komando

Pemeliharaan Materiel TNI AU (Koharmatau) dan Depohar 30 berperan vital dalam pemeliharaan pesawat. Namun, terdapat masalah utama berupa kurangnya dukungan suku cadang yang tepat jenis, jumlah, mutu, dan waktu, sehingga kesiapan operasional pesawat C-130 rendah (dari 28 pesawat hanya sekitar 9,4 siap operasi per hari). Depohar 30 telah memiliki sarana, prasarana, dan SDM terampil untuk overhaul pesawat, namun tetap sangat membutuhkan dukungan suku cadang yang optimal. Untuk itu, diperlukan terobosan seperti penerapan metode rotatable pools agar dukungan suku cadang lebih tepat. Penilaian kinerja diperlukan untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai harapan organisasi (1–6). Penilaian digunakan untuk pertimbangan gaji, promosi, disiplin, dan umpan balik peningkatan motivasi. Penilaian kinerja di Depohar 30 dilakukan setiap 6 bulan melalui formulir rahasia, digunakan sebagai syarat promosi dan pendidikan. Rata-rata penilaian kinerja personel Depohar 30 pada berbagai faktor (kepatuhan, ketepatan waktu, efisiensi, inisiatif, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kemampuan manajemen, dll.) adalah 85 (dari 100). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh self-efficacy (keyakinan diri terhadap kemampuan) dan motivasi. Self-efficacy dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang beragam antara self-efficacy, motivasi, dan kinerja. Ada yang menemukan pengaruh signifikan, ada pula yang tidak. Penilaian kinerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, meski beberapa studi menemukan hubungan negatif (semakin tinggi kinerja, semakin rendah kepuasan).

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja tertentu yang mempengaruhi peristiwa dalam hidupnya (Bandura, 2002). Konsep ini berasal dari teori sosial kognitif, yang menekankan interaksi timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih gigih dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Sumber Self-Efficacy (7–12):

1. Pengalaman yang telah Dilalui (Enactive Mastery Experience): Keberhasilan meningkatkan self-efficacy, kegagalan menurunkannya.
2. Pengalaman Orang Lain (Vicarious Experience): Melihat orang lain berhasil/gagal mempengaruhi keyakinan diri sendiri.
3. Persuasi Sosial (Social Persuasion): Dukungan verbal dari orang lain dapat memperkuat keyakinan diri.
4. Keadaan Fisiologis dan Emosi: Kondisi fisik dan mood mempengaruhi self-efficacy.

Indikator Self-Efficacy (7–9): yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi diri, yakin mampu berusaha keras, gigih, dan tekun, yakin mampu bertahan menghadapi hambatan, dan yakin dapat menyelesaikan masalah di berbagai situasi.

Motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan dan kepuasan (3,13,14). Motivasi berhubungan dengan kebutuhan, baik biologis maupun psikologis. Pentingnya Motivasi: Sebagai penyebab, pendorong, dan usaha mencapai tujuan serta keselarasan perilaku. Proses Motivasi: Dimulai dari kebutuhan yang belum terpenuhi, mencari cara memuaskan kebutuhan, perilaku diarahkan pada pencapaian tujuan, penilaian prestasi, pemberian imbalan/hukuman, dan evaluasi kepuasan kebutuhan.

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dihasilkan individu dalam periode tertentu (4–6,15,16). Kinerja dipengaruhi oleh keyakinan bahwa organisasi dapat memenuhi kebutuhan individu. Indikator kinerja: meningkatkan target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan, meminimalkan kesalahan, dan kuantitas, kualitas, keandalan, dan sikap kerja. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja: Faktor individu: kondisi fisik, kemampuan, motivasi. Faktor situasi: lingkungan kerja, sarana, pengakuan, kepemimpinan, sistem kerja.

Kepuasan kerja (17,18) adalah keadaan emosi positif akibat evaluasi pengalaman kerja. Kepuasan kerja bersifat individu dan multidimensi. Dimensi dan Faktor Kepuasan Kerja: Upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, penyelia, rekan kerja. Faktor lain: gaji, keselamatan kerja, relasi, peluang masa depan, penempatan, suasana kerja, peralatan, sikap pimpinan. Pentingnya Kepuasan Kerja: Nilai waktu pegawai, kesehatan jiwa dan jasmani, serta tingkat kematangan

organisasi. Tujuan penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris tentang: pengaruh self-efficacy dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja personel, dan peran mediasi kinerja dalam hubungan antara self-efficacy/motivasi dengan kepuasan kerja.

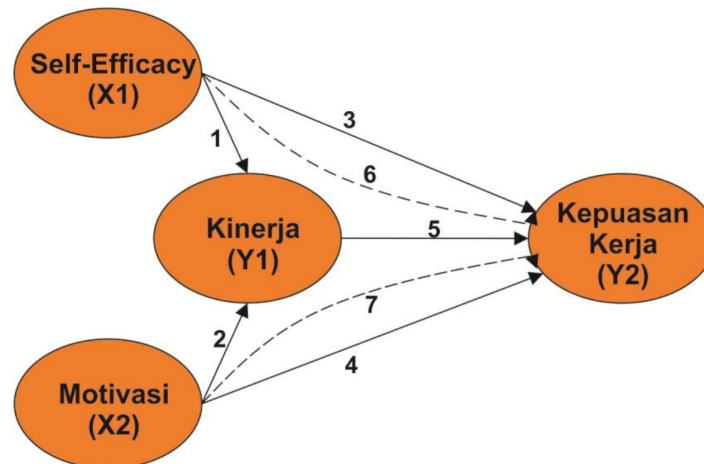
2. Metode

2.1. Pendekatan

Hubungan antar variabel ini digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian yang menunjukkan keterkaitan langsung dan tidak langsung antara self-efficacy, motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja, seperti pada Gambar 1.

Terdapat tujuh hipotesis utama yang diajukan pada penelitian ini:

- H1. Self-efficacy yang tinggi meningkatkan kinerja.
- H2. Motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja.
- H3. Self-efficacy yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja.
- H4. Motivasi yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja.
- H5. Kinerja yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja.
- H6. Kinerja memediasi hubungan self-efficacy dan kepuasan kerja.
- H7. Kinerja memediasi hubungan motivasi dan kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Setiap variabel diukur melalui indikator spesifik yang dijabarkan dalam item pernyataan, misalnya:

- a. Self-efficacy: tindakan, mengatasi hambatan, pandangan positif, potensi diri, komitmen, pengalaman hidup, dsb.
- b. Motivasi: kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.
- c. Kinerja: mematuhi aturan, tepat waktu, efisiensi, inisiatif, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, dsb.
- d. Kepuasan kerja: gaji, promosi, dukungan rekan kerja, dukungan atasan, kesenangan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab.

2.2. Metode pengambilan data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada data berbentuk angka, mulai dari pengumpulan, penafsiran, hingga penyajian hasil. Jenis penelitian adalah studi kasus, yang bertujuan menemukan makna, menyelidiki proses, dan memahami secara mendalam individu, kelompok, atau situasi tertentu. Penelitian ini juga bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif, menggambarkan situasi berdasarkan data kata-kata dari informan dan dianalisis secara

mendalam. Sumber Data: Data Primer: Diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data Sekunder: Diperoleh dari literatur, karya ilmiah, dan dokumen terkait penelitian. Prosedur Pengumpulan Data: Angket: Daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dokumentasi: Pengumpulan data dari arsip, buku, dan dokumen resmi. Instrumen utama penelitian adalah kuesioner berskala interval dengan tipe Skala Likert untuk mengukur variabel penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden mengenai fenomena sosial yang diteliti. Jawaban mulai sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor 5-1. Populasi adalah seluruh personil Bintara Depohar 30 TNI Angkatan Udara (205 orang). Sampel diambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%, menghasilkan 67 responden yang dipilih secara proporsional dari setiap satuan kerja seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Populasi sampel

Satuan Kerja	Jumlah Personil	Sampel
Markas Depohar 30	38	12
Sathar 31	63	21
Sathar 32	61	20
Sathar 33	43	14

Variabel pada penelitian:

1. Independen (X): Self-Efficacy (X1), Motivasi (X2)
2. Intervening (Mediasi): Kinerja (Y1)
3. Dependen (Y): Kepuasan Kerja (Y2)[1]

Definisi Konseptual Variabel

1. Self-Efficacy: Keyakinan individu atas kemampuannya dalam menghasilkan kinerja tertentu.
2. Motivasi: Dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi aktivitas dan penyesuaian diri.
3. Kinerja: Catatan hasil kerja dari suatu fungsi atau kegiatan dalam periode tertentu.
4. Kepuasan Kerja: Keadaan emosi positif dari evaluasi pengalaman kerja.

2.3. Metode analisis

Teknik analisis data pada penelitian ini:

1. Statistika Deskriptif: Menggambarkan karakteristik sampel (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, hasil kuesioner) dengan tabel, grafik, atau diagram.
2. Statistika Inferensial: Menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 3.2 untuk menguji hubungan antar variabel laten dan menguji hipotesis penelitian.

Model Pengukuran (Outer Model): Menguji validitas (konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas instrumen. Validitas konvergen: Outer loading > 0,7; AVE > 0,5; communality > 0,5. Validitas diskriminan: Akar AVE > korelasi antar variabel laten; cross loading > 0,7. Reliabilitas: Cronbach's alpha dan composite reliability > 0,7 (nilai 0,6 masih dapat diterima).

Model Struktural (Inner Model): Menguji hubungan kausalitas antar variabel laten menggunakan nilai R^2 dan koefisien path. Nilai R^2 mengukur besarnya variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan melihat besaran p-value: H1 diterima jika t-hitung > t-tabel dan p-value 0,05 (hubungan tidak signifikan).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Gambaran Umum dan Karakteristik Responden: Penelitian dilakukan di Depo Pemeliharaan (Depohar) 30 TNI Angkatan Udara. Jumlah responden: 67 personel, seluruhnya laki-laki (100%). Usia terbanyak: 25–28 tahun (28,4%), diikuti 29–32 tahun (25,4%), dan 21–24 tahun (22,4%). Semua

responden berpendidikan SMA (100%). Masa dinas terbanyak: 11–15 tahun (29,9%), lalu 6–10 tahun (28,4%) dan 0–5 tahun (22,4%).

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian:

Self-Efficacy (X1):

- Rata-rata (mean): 4,14 (kategori "setuju").
- Tiga indikator: Kesulitan Tugas (4,19), Kekuatan (4,21, "sangat setuju"), Keyakinan (4,03).
- Standar deviasi: 0,51.

Motivasi (X2):

- Rata-rata (mean): 4,07 (kategori "setuju").
- Lima indikator: Kebutuhan Fisiologis (3,82), Keselamatan & Keamanan Kerja (4,00), Sosial (4,33, "sangat setuju"), Penghargaan (4,13), Aktualisasi Diri (4,06).
- Standar deviasi: 0,54.

Kinerja (Y1):

- Rata-rata (mean): 4,08 (kategori "setuju").
- Terdiri dari 10 item penilaian.
- Standar deviasi: 0,58.

Kepuasan Kerja (Y2):

- Rata-rata (mean): 4,20 (kategori "setuju").
- Lima indikator: Gaji (4,22, "sangat setuju"), Promosi (4,22, "sangat setuju"), Rekan Kerja (4,20), Atasan (4,25, "sangat setuju"), Pekerjaan itu sendiri (4,12).
- Standar deviasi: 0,52.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen:

- Semua variabel laten (Self-efficacy, Motivasi, Kinerja, Kepuasan Kerja) memiliki nilai AVE > 0,5, outer loading umumnya > 0,7.
- Cronbach's Alpha dan Composite Reliability semua variabel > 0,9 (sangat reliabel).

Model Struktural (Inner Model):

- R-Square Kinerja (Y1): 0,340 (model moderat, 34% variasi kinerja dijelaskan oleh self-efficacy & motivasi).
- R-Square Kepuasan Kerja (Y2): 0,609 (model kuat, 60,9% variasi dijelaskan oleh self-efficacy, motivasi, kinerja).
- Q-Square: 0,74194 (predictive relevance kuat).

Pengujian Hipotesis dengan hasilnya seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil Uji	Kesimpulan
Self-efficacy → Kinerja	p = 0,489 (>0,05)	Tidak signifikan
Motivasi → Kinerja	p = 0,000 (<0,05)	Signifikan
Self-efficacy → Kepuasan Kerja	p = 0,000 (<0,05)	Signifikan
Motivasi → Kepuasan Kerja	p = 0,347 (>0,05)	Tidak signifikan
Kinerja → Kepuasan Kerja	p = 0,003 (<0,05)	Signifikan
Self-efficacy → Kinerja → Kepuasan Kerja (mediasi)	p = 0,520 (>0,05)	Tidak signifikan

3.2. Pembahasan

Pembahasan Hubungan Antar Variabel:

1. Self-efficacy terhadap Kinerja: Ada pengaruh positif tapi tidak signifikan secara statistik. Self-efficacy tetap penting namun tidak cukup kuat memengaruhi kinerja tanpa faktor lain.
2. Motivasi terhadap Kinerja: Pengaruh positif dan signifikan. Motivasi terbukti mendorong peningkatan kinerja personel.
3. Self-efficacy terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh positif dan signifikan. Keyakinan diri meningkatkan kepuasan kerja.

4. Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh positif namun tidak signifikan. Motivasi saja tidak cukup meningkatkan kepuasan kerja tanpa dukungan faktor lain.
5. Kinerja terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh positif dan signifikan. Kinerja tinggi berdampak pada kepuasan kerja.
6. Mediasi Kinerja: Kinerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan (full mediation), tetapi tidak memediasi pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja.

Implikasi Praktis dari penelitian ini adalah:

- Kinerja menjadi variabel mediasi penting antara motivasi dan kepuasan kerja.
- Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu peningkatan motivasi dan kinerja personel.
- Manajemen harus memperhatikan motivasi sebagai faktor utama penggerak kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di Depo Pemeliharaan (Depohar) 30 TNI Angkatan Udara dengan melibatkan 67 responden melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2. Kesimpulan pada penelitian adalah:

1. Self-efficacy (keyakinan diri) yang tinggi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
2. Motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.
3. Self-efficacy yang tinggi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Kinerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6. Kinerja tidak dapat memediasi hubungan antara self-efficacy dengan kepuasan kerja.
7. Kinerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

1. Toto MI. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). In 2024. p. 504–18.
2. Ardiansyah R, Pracandra AP, Sari DPA, Rahmawati SM, Fajri MA, Nuraini D. Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen. 2024;3(2):42–8.
3. Dirwan D, Ahmad F, Nurul Aqilah A, Shafira AA. Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. Economics and Digital Business Review. 2024;5(1):251–65.
4. Aripayugo G. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi di PT Perkebunan Nusantara XIV)= The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables (Study at PT Perkebunan Nusantara XIV). 2021;
5. Shalahuddin A. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djantini di Kalimantan Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. 2013;6(1):90–104.
6. Wardhani DS, Shalahuddin A, Hendri MI. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional pada Karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi di Kabupaten Melawi. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME). 12(2):212–66.
7. Bandura A, Wessels S. Self-efficacy. Cambridge University Press Cambridge; 1997.
8. Farmer H, Xu H, Dupre ME. Self-efficacy. In: Encyclopedia of Gerontology and Population Aging. Springer; 2022. p. 4410–3.
9. Maddux JE. Self-efficacy. In: Interpersonal and intrapersonal expectancies. Routledge; 2016. p. 41–6.

10. Schunk DH, DiBenedetto MK. Self-efficacy and human motivation. In: *Advances in motivation science*. Elsevier; 2021. p. 153–79.
11. Graham S. Self-efficacy and language learning—what it is and what it isn’t. *The Language Learning Journal*. 2022;50(2):186–207.
12. Hussain MS, Khan SA, Bidar M. Self-efficacy of teachers: A review of the literature. *Multi-Disciplinary Research Journal*. 2022;10(1):110–6.
13. Said A. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Kota Makassar) A. Nabilah Aliyah. *An Analysis of The Influence of Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable* (Supervised by Sumardi and Andi Reni). 2024;
14. Madiistriyatno H, Tunnufus Z. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Indigo Media; 2024.
15. Darmawan A, Bagis F, Handani AT, Rahmawati DV. Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*. 2021;15(2):342–53.
16. Setyawan PC, Bagis F. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. 2021;1(2):43–56.
17. Yeni A. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. 2022;1(8):553–8.
18. Mulyadi T, Albashori MF, Cakranegara PA, Anwa MA, Manda D. Peran Kebijakan Mutasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kualitas Kerja Karyawan Outsourcing Perusahaan: Review Literature. *Jurnal Darma Agung*. 2022;30(3):505–20.