

Artikel Hasil Penelitian**PENGARUH MOTIVASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA ASN PEREMPUAN DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PROBOLINGGO)****Musyafiatie Fitriyah^{1,2}, Ernani Hadiat¹, Ahmad¹**¹Jurusan Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang²Email: fmusyafiatie@gmail.com**Abstract**

Performance is the result of work achieved by a person or group in an organization in accordance with the authority and responsibilities of each in the framework of efforts to achieve organizational goals. The purpose of this study is to examine and analyze the direct and indirect effects of motivation and self-efficacy on employee performance through self satisfaction. This research is an explanatory research. The statistical analysis used is the Path Analysis approach. The results showed that motivation significantly affected employee performance, self-efficacy significantly affected employee performance motivation significantly affected employee performance through self-satisfaction while self-efficacy did not significantly influence employee performance through self-satisfaction.

Keyword: motivation, employee performance, self satisfaction, path analysis

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintah pada umumnya menilai bahwa karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepuasan karyawan adalah salah satu elemen penting dalam mendukung tingkat produktivitas dan juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan korelasi kuat antara kepuasan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung berkinerja bagus dan lebih produktif di tempat kerja, dan menghasilkan lebih banyak gagasan inovatif. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas atau kecewa dengan kondisi kerja atau lingkungan kantor cenderung stagnan dalam bekerja dan akan mudah bosan dan mudah lelah dan menyerah, pekerjaan tidak akan tuntas/selesai.

Undang – Undang No : 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Aparatur Sipil Negara atau ASN mengamankan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang

bekerja pada instansi pemerintah, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kedua jenis karyawan tersebut yang menjadi sukses dan lancarnya ujung tombak pelaksanaan visi dan misi Kabupaten Probolinggo.

Adapun visi Kabupaten Probolinggo adalah Terwujudnya masyarakat Kabupaten Probolinggo semakin sejahtera, mandiri, dan berakhlak mulia melalui peningkatan perekonomian dan peningkatan Sumber Daya Manusia. Dan misi dari Pemerintah Kabupaten Probolinggo adalah meningkatnya tata pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) serta pelayanan publik yang berkualitas berbasis teknologi Informasi kehumasan. Untuk menunjang visi dan misi diatas harus didukung ASN sebagai sumber daya manusia yang berkinerja baik.

Kinerja, menurut Prawirosentono, 2008, adalah hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Indikator kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2008) sebagai berikut:

Efektivitas dan efisien.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien.

Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kata gender secara etimologi berasal dari bahasa Inggris, yaitu gender yang berarti jenis kelamin (John M. Echols dan Hasan Shadily, Kamus Inggris Indonesia, Jakarta : Gramedia, 1983, hal 265). Kata „gender“ dapat diartikan sebagai perbedaan peran, fungsi, status dan tanggungjawab pada laki-laki dan perempuan

sebagai hasil dari bentukan (konstruksi) sosial budaya yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya, tergantung waktu dan budaya setempat.

Menurut Herzberg menjelaskan bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik yaitu faktor-faktor yang memuaskan dalam diri pekerja dan motivasi yang bersifat ekstrinsik yaitu faktor-faktor yang sifatnya datang dari luar. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang tumbuh dari dalam diri individu dan akan mempunyai rasa kepuasan atau kesenangan dalam melakukan aktivitas karena sesuai dengan keinginannya. Motivasi ekstrinsik mencerminkan keinginan yang timbul dari luar diri individu untuk memperoleh imbalan yang dapat memberikan rasa kepuasan atau kesenangan walaupun aktivitas tersebut tidak memberikan rasa kepuasan atau kesenangan dari dalam dirinya sendiri.

Self efficacy, menurut Kreitner dan Kinicki. 2005, adalah keyakinan diri seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Dalam Bandura (1994:4-7) menjelaskan fungsi dan pengaruhnya yaitu fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi afeksi, dan fungsi selektif.

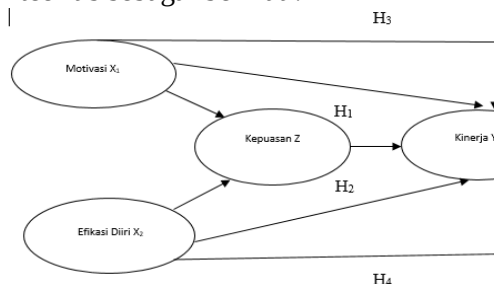
Kepuasan kerja menurut Robbins, 1997, adalah suatu sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya (jabatannya). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya (jabatannya) (Robbins, 1996:170). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pertama, pekerjaan yang secara mental menantang. Pada kondisi kerja yang secara mental menantang tergolong sedang umumnya pegawai mendapatkan kepuasan kerja. Kedua, imbalan yang pantas. Imbalan yang pantas adalah sistem gaji dan kebijaksanaan promosi yang adil, dan sesuai harapan. Ketiga, kondisi kerja yang mendukung. Kondisi kerja yang mendukung adalah kondisi kerja yang memiliki kenyamanan pribadi dan memudahkan mengerjakan tugas jabatan. Keempat, rekan sekerja yang mendukung.

Dari hal diatas menjadi dasar penelitian ini. Didukung teori dan penelitian terdahulu baik dari dalam dan luar negeri disusunlah tujuan penelitian.

Tujuan Penelitian adalah : 1) Mendeskripsikan variabel motivasi, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan; 2) Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; 3) Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan; 4) Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; 5) Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja .

Agar tujuan penelitian sesuai dengan teori dasar dibuatlah hipotesis. Hipotesis adalah atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini dengan kerangka konseptual teoritis sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Teoritis

Kerangka diatas menggambarkan empat hipotesis dan 4 (empat) variabel. Dengan 2 (dua) variabel independen yaitu motivasi (X1) dan efikasi diri (X2), variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), serta variabel mediasi kepuasan kerja yaitu Z. Adapun 4 (empat) hipotesisnya yaitu:

- H1 adalah hipotesis motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 adalah hipotesis efikasi diri (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 adalah hipotesis pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi kepuasan kerja (Z)
- H4 adalah hipotesis pengaruh efikasi diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan mediasi kepuasan kerja (Z).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*) bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak

teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Lokasi penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo dengan 6 SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), Sekretariat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, Badan Keuangan Daerah, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2019. Untuk Obyek penelitian adalah ASN Perempuan. Alasan ASN Perempuan karena dalam penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kinerja perempuan sedikit lebih baik daripada kinerja laki-laki berdasarkan penelitian AS Fitriyah, Iriani Ismail, (2015), Universitas Trunojoyo Madura, *Analisis Perbedaan Tingkat Disiplin Kerja PNS sebelum dan sesudah implementasi Peraturan Bupati Nomor : 43 Tahun 2015 tentang Pemberian TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai)*, *Studi Kasus pada PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan*.

Untuk populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut: jumlah ASN Perempuan di Sekretariat Daerah 213. Konsep dari jumlah pengambilan sampel penelitian ini mengacu pada Rumus Slovin, Taro Yamane (1967). Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut :

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times (e^2))}$$

dengan rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 69 orang.

Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling Stratified Random Sampling (Sugiono, 2018). Yang distratifikasi adalah SKPD nya . Dengan mengambil jumlah sampel tiap SKPD secara proporsional sesuai sebaran ASN Perempuan di Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Sebaran jumlah sampel yang harus diambil di tiap SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Pengambilan Sampel

NO	SKPD	JUMLAH SAMPEL
1	Sekretariat Daerah	20
2	Badan Keuangan Daerah	10

3	Badan Kepegawaian Daerah	10
4	BAPPEDA	11
5	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	10
6	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	4
7	DISKOMINFO	4
	JUMLAH	69

Sumber data adalah semua bentuk yang bisa memberikan informasi mengenai data yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan data primer yaitu data yang disusun oleh Peneliti khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan. Data dikumpulkan langsung oleh Peneliti sendiri dari sumber pertama atau obyek penelitian dilakukan. Data Primer diperoleh dari pengumpulan hasil kuisisioner kepada sejumlah sampel atau responden yang telah ditetapkan jenis dan jumlahnya.

Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada responden melalui *e-mail* atau *whatsapp* dengan telepon genggam. Untuk pengumpulan data menggunakan *google form*. Untuk uji instrument penelitian dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Metode analisa data dengan menggunakan analisa uji diskriptif dengan statistik diskriptif dan uji inferensial menggunakan uji hipotesis dengan regresi berganda untuk *Path Analysis*. Analisa data menggunakan program SPSS.

Di dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu :

1. Variabel Independen

Motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (sesuai teori Herzberg), pada penelitian ini pernyataan mengenai motivasi intrinsik sebanyak 4 (empat) pernyataan yaitu bekerja karena minat (X_{11}), bekerja karena keinginan yang kuat (X_{12}), bekerja untuk mencapai cita-cita (X_{13}) dan dan bekerja mencapai tujuan (X_{14}). Sedangkan pernyataan mengenai motivasi ekstrinsik sebanyak 3 (tiga) pernyataan yaitu bekerja karena gaji (X_{15}), bekerja karena dorongan orang tua (X_{16}) dan bekerja karena lokasi kerja yang tepat (X_{17}).

Untuk X_2 yaitu efikasi diri ada 5 (lima) pernyataan. Sikap yakin bisa menyelesaikan pekerjaan (X_{21}), sikap pantang menyerah (X_{22}), sikap saya mempunyai manajemen diri dalam menghadapi stress (X_{23}), sikap saya siap jika ada mutasi (X_{24}), dan sikap optimis (X_{25}).

2. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan, dengan 4 (empat)

pernyataan yaitu efektifitas (Y_1), bertanggung jawab (Y_2), disiplin (Y_3) dan inisiatif (Y_4).

3. Mediasi / variabel intervening

Variabel yang memberi pengaruh kuat atau lemah terhadap hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah Kepuasan diri (Z). Ada 5 (lima) pernyataan pada variabel Z, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan (Z_{11}), kepuasan terhadap gaji (Z_{12}), kepuasan terhadap atasan (Z_{13}), kepuasan terhadap kantor (Z_{14}), kepuasan terhadap pengembangan diri (Z_{15}).).

Pengukuran dari tanggapan terhadap suatu pertanyaan menggunakan jenis skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti yang disebut variabel serta telah dijabarkan dalam indikator-indikator yang harus dijawab oleh responden.

Jawaban dari responden merupakan sikap, dukungan atau penolakan yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut yaitu : Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Ragu-ragu / Netral (R) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1 (Ridwan, kuncoro, 2014).

TEMUAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan analisa deskriptif responden, usia dibawah 20 tahun sejumlah 8 orang (11,6%), responden antara 20 – 29 sejumlah 31 (44,9%), responden usia diatas 29 tahun sejumlah 40 (43,5%). Komposisi responden berdasarkan posisi staf dan jabatan, 62,9% staf (42 orang) dan 39,1% (27 orang) merupakan pejabat. Komposisi responden berdasarkan pendidikan adalah lulusan SMA sebanyak 13 orang (18,8%), lulusan pendidikan Strata 1 sebanyak 34 orang (49,3%), lulusan pendidikan Strata 2 sebanyak 22 orang (31,9%). Komposisi responden berdasarkan lama bekerja adalah kurang dari 10 tahun sebanyak 21 orang (30,4%), antara 10–20 tahun sebanyak 33 orang (47,8%), lebih dari 20 tahun sebanyak 15 orang (21,7%).

Analisa deskriptif ASN Perempuan di Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo terhadap pernyataan kuisisioner dengan jawaban positif yaitu setuju dan sangat setuju, jawaban ragu-ragu, jawaban negative tidak setuju dan sangat tidak setuju penilaian terhadap motivasi, penilaian positif 95%, ragu-ragu 4%, negatif

1%, penilaian terhadap efikasi diri positif 80%, ragu-ragu 15%, negatif 5%, penilaian terhadap kepuasan kerja yang positif 86%, ragu-ragu 13%, negatif 1%, penilaian terhadap kinerja karyawan positif 82%, ragu-ragu 14%, negatif 4%.

Dari hasil penelitian dilakukan pengolahan data dengan SPSS, dilakukan uji validitas, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2. Validitas Variabel

No	Variabel	Indikator	Sig r	α	Keterangan
1	X ₁	X _{1.1}	0,000	0,05	Valid
		X _{1.2}	0,000	0,05	Valid
		X _{1.3}	0,000	0,05	Valid
		X _{1.4}	0,000	0,05	Valid
		X _{1.5}	0,000	0,05	Valid
		X _{1.6}	0,188	0,05	Tidak Valid
		X _{1.7}	0,000	0,05	Valid
2	X ₂	X _{2.1}	0,000	0,05	Valid
		X _{2.2}	0,000	0,05	Valid
		X _{2.3}	0,000	0,05	Valid
		X _{2.4}	0,000	0,05	Valid
		X _{2.5}	0,000	0,05	Valid
3	Z	Z _{1.1}	0,000	0,05	Valid
		Z _{1.2}	0,000	0,05	Valid
		Z _{1.3}	0,000	0,05	Valid
		Z _{1.4}	0,000	0,05	Valid
		Z _{1.5}	0,000	0,05	Valid
4	Y	Y _{1.1}	0,000	0,05	Valid
		Y _{1.2}	0,000	0,05	Valid
		Y _{1.3}	0,000	0,05	Valid
		Y _{1.4}	0,000	0,05	Valid

Variabel motivasi X₁, yang valid adalah X₁₁ (minat), X₁₂ (keinginan), X₁₃ (cita-cita), X₁₄, X₁₅ (Faktor ekstrinsik gaji), X₁₇ (Faktor ekstrinsik lokasi kantor). Yang tidak valid adalah X₁₆, yaitu faktor ekstrinsik motivasi bekerja adalah karena dorongan orang tua. Variabel X₂ efikasi diri semua valid. Artinya variabel-variabel yang menjadi instrumen penelitian efikasi diri semua X₂₁ (yakini), X₂₂ (pantang menyerah), X₂₃ (manajemen diri), X₂₄ (siapa mutasi), X₂₅ (optimis). Variabel Z (kepuasan kerja) valid, Z₁₁ (kepuasan pekerjaan) valid, Z₁₂ (kepuasan penghasilan) valid, Z₁₃ (kepuasan atasan) valid, Z₁₄ (kepuasan lokasi kantor) valid, Z₁₅ (kepuasan kesempatan up grade diri) valid. Variabel Y (kinerja karyawan) terbukti semuanya valid, Y₁₁ (fektifitas), Y₁₂ (Tanggung Jawab), Y₁₃ (disiplin), dan Y₁₄ (inisiatif). Hasil uji reabilitas menunjukkan semua variabel adalah reliabel (keterandalan valid), dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

VAR	CRONBACH'S ALPHA	KETENTUAN	KETERANGAN
X1	0,724	>0,60	Reliabel

X2	0,751	>0,60	Reliabel
Z	0,865	>0,60	Reliabel
Y	0,719	>0,60	Reliabel

Hasil uji multikolinieritas adalah semua bebas dari multikolinieritas yang artinya tidak adanya korelasian antar variabel bebas. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 5 maka bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Variabel	VIF	Ketentuan	KETERANGAN
1	X1	1,383	VIF<5	Bebas multikolinieritas Bebas multikolinieritas
	X2	1,383	VIF<5	
2	X1	1,750	VIF<5	Bebas multikolinieritas Bebas multikolinieritas Bebas multikolinieritas
	X2	1,402	VIF<5	
	Z	1,475	VIF<5	

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa bebas dari autokorelasi yang artinya pada model regresi pertama nilai error berpasangan secara bebas, bisa disimpulkan sampel atau observasi tidak dipengaruhi oleh nilai observasi waktu sebelumnya, sehingga model regresi pertama dapat diterima atau dapat diinterpretasikan lebih lanjut.

Model regresi kedua (model persamaan hubungan secara tidak langsung variabel independen karena ada variabel mediasi) juga bebas error berpasangan secara bebas, bisa disimpulkan sampel atau observasi tidak dipengaruhi oleh nilai observasi waktu sebelumnya. Kesimpulannya pada model regresi kedua bebas dari autokorelasi, sehingga model regresi kedua dapat diterima dan dapat diinterpretasikan lebih lanjut.

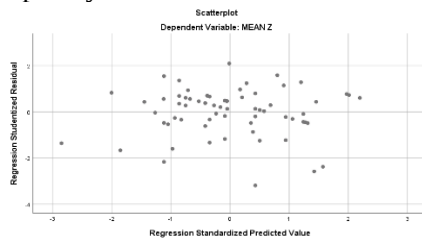
Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

MODEL	DURBIN WATSON	KETENTUAN	KETERANGAN
1	1,910	1<DW<3	Bebas dari autokorelasi Bebas dari autokorelasi
2	1,915	1<DW<3	

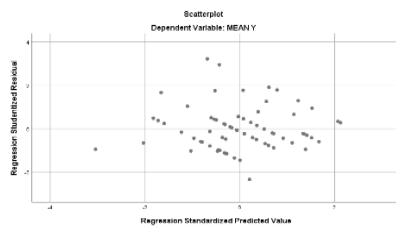
Dari tabel dapat dilihat hasil uji Autokorelasi yaitu Tes Durbin Watson tiap model regresi. Apabila nilai Durbin Watson antara 1 dan 3 maka berarti bebas dari autokorelasi.

Hasil uji asumsi heterokedastisitas terpenuhi Artinya ketidaksamaan varian dari

error untuk semua pengamatan pada model regresi linear (acak), maka model regresi pertama dan kedua terpercaya.

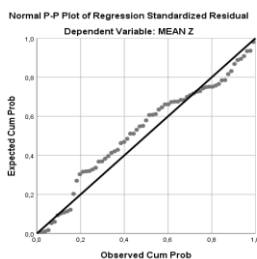


Gambar 2. Scatter Plot Model 1

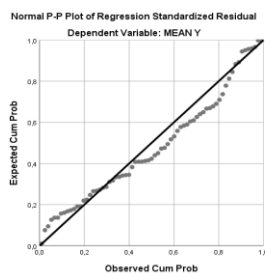


Gambar 3. Scatter Plot Model 2

Hasil dengan uji normalitas juga menunjukkan data bersifat normal. Hal ini dapat ditunjukkan pola titik-titik tidak menyimpang terlalu jauh dari garis diagonalnya.



Gambar 4. Normal P-P Plot Model 1



Gambar 5. Normal P-P Plot Model 2

Setelah itu pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 25 dengan analisis regresi berganda. Model regresi pertama :

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,585	2	5,793	15,665	,000 ^b

Residual	24,405	66	,370		
Total	35,991	68			

a. Dependent Variable: MEAN Z

b. Predictors: (Constant), MEAN X2, MEANX1

Model	R	R ²	Sig F	Durbin Watson
1	0,567	0,322	0,000	1,910

Tabel6. Hasil Analisis Regresi Berganda Model Pertama

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikansi
X1	Motivasi	0,499	4,187	0,000
X2	Efikasi diri	0,114	0,955	0,343
R		0,567		
R Square		0,322		
Fhitung		24,425		
Sig. F		0,0000		
N		69		

Untuk menguji signifikansi model regresi pertama dengan uji F :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Dari SPSS nilai signifikansinya 0,000, lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$), berarti tolak H_0 berarti terima H_1 . Artinya motivasi dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat pengaruh variabel secara parsial.

Hasil *t test* untuk motivasi nilai signifikansinya 0,000, untuk X_1 motivasi yang artinya lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$), maka tolak H_0 , yang berarti terima H_1 . Artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil *t test* untuk efikasi diri nilai signifikansinya 0,343, untuk X_2 motivasi yang artinya lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$), maka terima H_0 , yang berarti tolak H_1 . Artinya secara parsial efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan Persamaan regresi pertama:

$$Z = 0,499 X_1 + 0,114 X_2$$

Hasil uji hipotesis persamaan regresi diatas adalah signifikan. Uji secara parsial motivasi signifikan terhadap kepuasan, sedangkan efikasi diri tidak signifikan terhadap kepuasan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,322 artinya sumbangan dari motivasi dan efikasi terhadap kepuasan sebesar 32,2%. Sedangkan sisanya 67,8% disumbang oleh variabel lain yang belum ada dalam model, misal variabel stress kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional, visi misi

budaya organisasi, ketersediaan sarana prasarana di kantor dan lain-lain.

Dari model regresi pertama dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar 0,499 dan hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kepuasan (Z) cenderung meningkat.
- (b) Koefisien regresi X_2 (efikasi diri) sebesar 0,114 dan hasilnya positif, artinya secara parsial efikasi diri tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan (Z).

Model Regresi kedua :

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	10,835	3	3,612	24,425
	Residual	9,612	65	,148	
	Total	20,447	68		

a. Dependent Variable: MEAN Y

b. Predictors: (Constant), MEAN Z, MEAN X_2 , MEAN X_1

Model	R	R ²	Sig F	Durbin Watson
1	0,728	0,530	0,000	1,915

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda Model Kedua

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikansi
X_1	Motivasi	0,317	2,815	0,006
X_2	Efikasi diri	0,358	3,553	0,001
Z	Kepuasan	0,217	2,101	0,040
R		0,728		
R Square		0,530		
Fhitung		24,425		
Sig. F		0,0000		
N		69		

Untuk menguji signifikansi model regresi kedua dengan uji F :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Dari SPSS nilai signifikansinya 0,000, lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$), berarti tolak H_0 berarti terima H_1 . Artinya motivasi, efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat pengaruh variabel secara parsial.

Hasil t test untuk motivasi nilai signifikansinya 0,006, untuk X_1 motivasi yang artinya lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$), maka tolak H_0 , yang berarti terima H_1 . Artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil t test untuk efikasi diri nilai

signifikansinya 0,001 yang artinya nilai kurang dari α ($\alpha = 0,05$) maka tolak H_0 , yang berarti terima H_1 . Artinya secara parsial efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil t test untuk kepuasan kerja nilai signifikansinya 0,040 yang artinya nilai kurang dari α ($\alpha = 0,05$) maka tolak H_0 , yang berarti terima H_1 . Artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,530 artinya sumbangan dari motivasi, efikasi diri, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53%. Sedangkan sisanya 47% disumbang oleh variabel lain yang belum ada dalam model, misal variabel stress kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional, visi misi budaya organisasi, ketersediaan sarana prasarana di kantor dan lain-lain.

Dari hasil pengolahan data diperoleh model regresi kedua:

$$Y = 0,317 X_1 + 0,358 X_2 + 0,217 Z$$

Dari model regresi kedua dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar 0,317 dan hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai (Y) cenderung meningkat. Hal ini bisa diartikan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Jika variabel motivasi tidak berperan maka kinerja pegawai akan menurun.
- Koefisien regresi X_2 (efikasi diri) sebesar 0,358 dan hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini bisa diartikan bahwa efikasi diri ada kecenderungan signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Jika variabel efikasi diri tidak berperan maka kinerja pegawai akan menurun.
- Koefisien regresi Z (kepuasan) sebesar 0,217 dan hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Y). Hal ini bisa diartikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berperan maka kinerja pegawai menurun.

Tabel 8. Model Regresi kedua

Var	Standarized Coefficients (Beta)	Nilai Sig	α	Keterangan
X1	0,317	0,006	0,05	Positif dan signifikan
X2	0,358	0,001	0,05	Positif dan signifikan
Z	0,217	0,040	0,05	Positif dan signifikan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X₁ (Motivasi) terhadap Y (Kinerja)
2. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X₂ (Efikasi Diri) terhadap Y (Kinerja)
3. Adanya hubungan positif antara Z (Kepuasan) terhadap Y (Kinerja)

Artinya baik secara bersama-sama maupun parsial, motivasi, efikasi diri dan kepuasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan diri juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pada model regresi pertama efikasi diri tidak signifikan secara parsial maka pada model kedua efikasi diri signifikan baik bersama maupun secara parsial.

Rumus untuk mencari koefisien jalur pada model regresi :

$$\text{Rumus } e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Rumus } e_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\begin{aligned}
 e_1 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{(1 - 0,322)} = 0,823 \\
 e_2 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{(1 - 0,530)} = 0,686
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien jalur pada model regresi pertama sebesar 0,823, dan koefisien jalur pada model regresi kedua adalah 0,686.

Hasil Analisis Jalur / Path Analysis

Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen dengan skala ordinal.

Pengukuran dengan menggunakan koefisien korelasi Spearman digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel dengan uji hipotesis sebagai berikut :

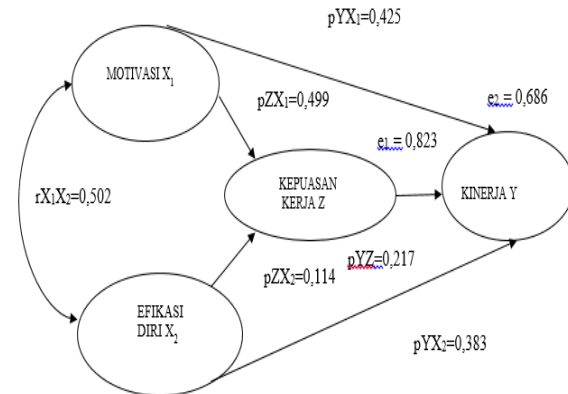
H₀ : $r = 0$ Tidak ada hubungan antara variabel motivasi dengan efikasi diri

H₁ : $r \neq 0$ Ada hubungan antara motivasi dengan efikasi diri

Hasil *t test* nilai signifikansinya 0,000 yang artinya nilai kurang dari α (dimana $\alpha = 0,05$) maka tolak H₀, yang berarti terima H₁. Artinya variabel motivasi (X₁) mempunyai hubungan / korelasi terhadap variabel efikasi diri (X₂) dengan nilai korelasi 0,502. Nilai Korelasi yang cukup kuat. Hasil korelasi dimasukkan ke dalam analisis jalur sebagai

$$r_{X_1X_2} = 0,502$$

Maka dari hasil korelasi dan model regresi pertama dan kedua, serta perhitungan koefisien jalur model regresi pertama dan kedua didapatkan gambar Analisis Jalur / Path Analysis sebagai berikut :



Gambar 6. Hasil Path Analysis

Untuk menjawab tujuan penelitian terangkum dalam tabel hasil analisis data dibawah ini :

Hasil Analisis Data

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Nilai signifikansi	Kesimpulan Hasil Hipotesis
X1 – Y	0,425	-	0,000	Positif dan signifikan
X2 – Y	0,383	-	0,000	Positif dan signifikan
X1-Z-Y	-	0,108	0,060	Positif dan signifikan
X2-Z-Y	-	0,025	0,383	Positif dan tidak signifikan

Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung

Arti dari kesimpulan yang terangkum dalam tabel analisis data adalah, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan signifikan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja signifikan, dan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja tidak signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan :

1. Motivasi signifikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Efikasi diri signifikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.
4. Efikasi diri tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka rekomendasi untuk penelitian berikutnya adalah:

1. Untuk penelitian berikutnya disarankan menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*)
2. Untuk penelitian berikutnya agar tidak bias gender disarankan untuk responden sebaiknya menggunakan laki-laki dan perempuan.

REFERENSI

- A, Hadi Arifin, (2018), *Hubungan Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Studi Kasus Pada Staff Administrasi Di Universitas Malikus Saleh*
- Anton Tirta Komara, (2014). *Pengaruh Kompensasi,*

- Dini Yunita Ayundasari**, (2017), *Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self Efficacy Mediated By Job Satisfaction*
- Fitriyah, Iriani Ismail**, (2015), Universitas Trunojoyo Madura, *Analisis Perbedaan Tingkat Disiplin Kerja PNS sebelum dan sesudah implementasi Peraturan Bupati Nomor : 43 Tahun 2015 tentang Pemberian TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai), Studi Kasus pada PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan*
- Hadiati, Ernani**, (2014). *Karakteristik Kewirausahaan dan Perusahaan serta Kompetensi Kewirausahaan Sebagai Penentu Kinerja Usaha Kecil Menengah*
- Muhammad Salman**, (2016). *Impact of SelfEfficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan*
- Muzakki**, (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan **Organizational Cizitenship Behaviour** Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pamekasan*
- Naveed Ahmad, Nadeem Iqbal, Komal Javed, Naqvi Hamad**, (2014) *Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on The Employee Satisfaction*
- Novi Eka Desiana**, (2019). *Pengaruh Effikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya)*
- Novi Wahyuni Eka Lestari**, (2019). *Peningkatan Employee Training, dan Self-Efficacy Terhadap Employee Performance PT CIPTA NIRMALA Gresik*
- Senen Mahmud**, (2019), *The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance*
- Sosiawan Ma'mun**, (2017), *Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah di Indonesia*