

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan

Muhammad Ikbal Kamarullah¹, Marwan², Ida Hidayanti³

^{1,2,3} Universitas Khairun Ternate, Indonesia

Email: mhikarh@gmail.com, marwan@unkhair.ac.id, idahidayanti@unkhair.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi, terutama di sektor publik seperti Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Namun, kinerja pegawai seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor. Studi ini bertujuan untuk mencari tahu hubungan *Self Efficacy* dan kualitas kerja melalui inspirasi kerja karyawan di dinas perhubungan kabupaten halmahera selatan. Teknik yang digunakan pada studi ini kuantitatif. Metode kolektif data pada studi ini yakni dengan kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SEM dengan alat analisis SmartPLS 4. Studi ini menemukan bahwa terdapat beberapa hubungan signifikan antara *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Pertama, *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, menunjukkan bahwa keyakinan diri dalam kemampuan kerja dapat meningkatkan motivasi mereka. Kedua, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja. Ketiga, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa walaupun keyakinan diri penting, faktor lain mungkin mempengaruhi kinerja secara negatif. Terakhir, penelitian ini mengungkapkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Efikasi diri, motivasi kerja, kinerja pegawai, PLS-SEM

Abstract

Employee performance is a crucial factor in the success of an organization, especially in the public sector such as the South Halmahera Regency Transportation Agency. However, employee performance is often influenced by various factors. This study aims to find out the relationship between self-efficacy and work quality through employee work inspiration at the South Halmahera Regency Transportation Agency. The technique used in this study is quantitative. The collective data method in this study is a questionnaire. The collected data were then analyzed using SEM with the SmartPLS 4 analysis tool. This study found that there were several significant relationships between self-efficacy, work motivation, and employee performance at the South Halmahera Regency Transportation Agency. First, self-efficacy has a positive and significant effect on employee work motivation, indicating that self-confidence in work abilities can increase their motivation. Second, work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, indicating that high motivation contributes to increased performance. Third, there is a negative and significant effect between self-efficacy and employee performance, indicating that although self-confidence is important, other factors may negatively affect performance. Finally, this

study reveals that self-efficacy can influence employee performance positively and significantly through work motivation as a mediating variable, confirming the importance of work motivation in improving employee performance.

Keywords: *Self-efficacy, work motivation, employee performance, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Bagian utama dari tingkat keberhasilan komunitas dapat ditetapkan oleh sumber daya manusia yakni kemampuan pekerja Sudarmanto, (2018). Opini ini sama dengan apa yang diutarakan Mathis dan Jackson Arifan, (2018) dan Dihan & Pratama, (2018) bahwasanya “untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia tersebut (kinerja pegawai)”. Berarti, komunitas seharusnya dapat menilai kompetensi setiap individu pegawai dalam mengembangkan kinerjanya sebagai bentuk dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di komunitas yang lebih unggul.

Pandangan dari Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja sebagai kualitas kerja secara mutu dan jumlah yang diraih oleh individu pekerja saat mengerjakan pekerjaannya yang sesuai dengan tugas pokok yang diserahkan pada pekerja (Sawitri et al., 2018). Pandangan lainnya dipopulerkan oleh Julianingtyas yang berpendapat bahwasanya kualitas kerja merupakan hasil usaha yang diraih oleh seseorang selaras dengan tanggung jawabnya untuk kurun waktu yang sudah ditentukan, dimana dikaitkan pada penilaian maupun syarat tertentu dari komunitas dimana seseorang bekerja (Malik & Nasaruddin, 2018). Kenaikan kualitas pekerja dapat diraih apabila beberapa aspek yang memengaruhinya bisa dilakukan dengan baik. Pendapat Correia & Pragiwani, (2019) mengatakan bahwasanya kualitas kerja bisa terganggu oleh beberapa aspek yaitu rasa puas pegawai, kompetensi pegawai, inspirasi kerja, lingkungan dan atasan kerja. Argumen lain tentang faktor yang memberi dampak pada kualitas kerja dipopulerkan oleh (Hartono, 2018) bahwasanya untuk mencapai kualitas kerja yang baik, maka ada faktor yang harus dimiliki oleh setiap individu pekerja yang diantaranya antara lain pengelolaan emosional, intelektualitas, loyalitas organisasi, semangat kerja dan rasa puas dalam bekerja.

Faktor yang ditelaah tentang faktor yang memberi dampak kualitas kerja adalah *Self Efficacy*/efikasi diri yang merupakan sebuah peran utama dalam memaksimalkan kualitas kerja para pekerja pada suatu kelompok. Kejadian ini disebabkan oleh *Self Efficacy* yang dialami perorangan bisa menciptakan kepercayaan pada keahlian mereka dalam menuntaskan tanggung jawab yang dipercayakan pemimpinnya dengan punctual (Noviawati, 2016). *efficacy* adalah suatu kepercayaan perorangan dalam melakukan suatu tanggung jawab yang jelas.

Orang yang punya *Self Efficacy* kuat bisa mengubah sebuah peristiwa yang dihadapi di lingkungannya, karena mereka beranggapan bahwasanya dirinya kompeten dalam mengerjakan dan melaksanakan hal yang ada. Sebaliknya, orang dengan *Self Efficacy* yang lemah tak bisa merubah hal yang terjadi dilingkungan sekitarnya, dikarenakan hakikatnya mereka merasa tak punya keahlian dalam mengerjakan segala hal (Zakariya, 2021). Maka ketika kesulitan, orang dengan *Self Efficacy* yang kuat biasanya memilih untuk pantang menyerah dan berjuang terus, berbeda dengan orang pemilik *Self Efficacy* yang lemah yang biasanya mudah menyerah dalam kesulitan yang dialaminya. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya *Self Efficacy* bisa memberi dampak pada kualitas pekerja. Pendapat ini di dukung oleh studi yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020) (Rajapakshe, 2021) yang mendapatkan kalau *Self Efficacy* bisa saja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kualitas kerja karyawan.

Faktor lain yang krusial untuk ditelaah mengenai aspek yang memengaruhi kualitas pekerja yaitu inspirasi kerja. Inspirasi kerja dihasilkan oleh sikap pegawai dalam menangani tantangan kerja di lingkungan kerja (Mangkunegara, 2018). Inspirasi kerja adalah inisiatif diri pegawai yang bertujuan untuk mencapai target sebuah perusahaan. Mentalitas pegawai yang proaktif dan positif akan kondisi kerja tersebut yang meningkatkan inspirasi kerjanya dalam meraih hasil kerja yang maksimal. Inspirasi kerja yang dimiliki oleh seseorang diharapkan bisa memotivasi dirinya agar semangat ketika bekerja dan akan mencapai performa terbaik.

Inspirasi kerja adalah hal penting yang jadi perbincangan khusus, dikarenakan inspirasi kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan kualitas kerja setiap pribadi. Peranan inspirasi kerja pada pegawai demi meraih objektivitas harus diperhatikan, karena disaat organisasi/perusahaan memberikan inspurasi kerja, pegawai akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik (Erawati & Wahyono, 2019). Oleh karena itu, saat perusahaan meningkatkan Inspirasi Kerja kepada pegawainya, maka akan berpengaruh dengan berkembangnya kualitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya inspirasi kerja berpengaruh positif pada kualitas kerja karyawan. Argumen ini dilandasai oleh studi yang dilakukan (Barton et al., 2021; Erawati & Wahyono, 2019; Rahmi, 2020) telah menemukan bahwasanya inspirasi kerja bisa membawa pengaruh baik dan signifikan pada performa kerja pegawai.

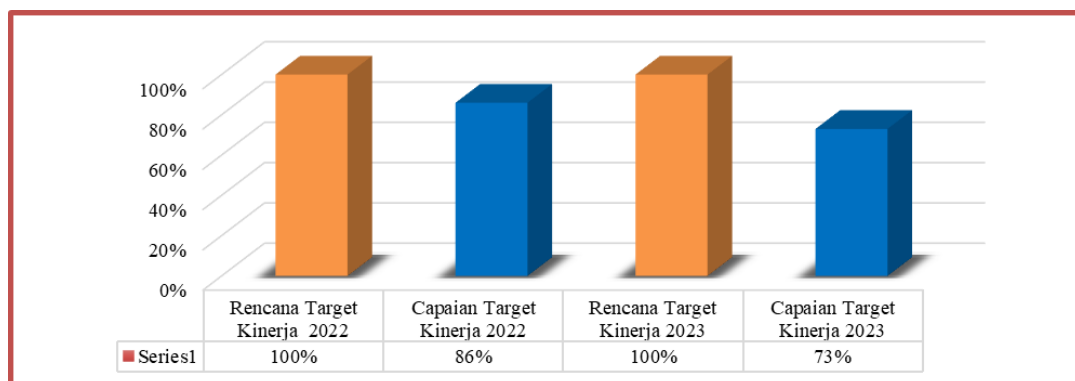
Dinas perhubungan kabupaten halmahera selatan adalah dinas yang bertanggung jawab dalam menyediakan pelayanan bidang lalu lintas, bidang angkutan dan sarana transportasi darat serta transportasi laut, bidang prasarana infrastruktur dan bidang pengembangan keselamatan yang berkualitas di wilayah kabupaten halmahera selatan. oleh karena itu dinas perhubungan kabupaten halmahera selatan harus menjamin fasilitas yang bermutu dan berkualitas khususnya bidang pelayanan perhubungan di Kabupaten Halmahera Selatan, untuk mencapai hal tersebut, kabupaten halmahera selatan mempunyai visi “Bersatu Mengembalikan Senyum Halmahera Selatan Yang Lebih Baik, Beradab dan Penuh Berkah”. Kabupaten Halmahera Selatan juga memiliki beberapa misi utama. Untuk mencapai visi dan misi Kabupaten Halmahera Selatan, Bupati dan Wakil Bupati bersama Kepala Dinas Perhubungan beserta timnya telah merancang program kerja yang akan diimplementasikan oleh seluruh pegawai berdasarkan fungsinya. Tetapi, selama tahun 2022 hingga 2023, kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan menunjukkan penurunan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Halmahera Selatan Tahun 2022-2023

No	Sasaran Strategis	Rencana Target Kinerja 2022	Capaian Target Kinerja 2022	Selisih	Rencana Target Kinerja 2023	Capaian Target Kinerja 2023	Selisih
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%	0%	100%	90%	-10%
2	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana aparatur	100%	85%	-15%	100%	70%	-30%

No	Sasaran Strategis	Rencana Target Kinerja 2022	Capaian Target Kinerja 2022	Selisih	Rencana Target Kinerja 2023	Capaian Target Kinerja 2023	Selisih
3	Meningkatnya kualitas disiplin aparatur	100%	85%	-15%	100%	65%	-35%
4	Meningkatnya keterampilan aparatur di bidang teknis	100%	75%	-25%	100%	65%	-35%
5	Meningkatnya kualitas Bidang Lalu-Lintas	100%	85%	-15%	100%	80%	-20%
6	Meningkatnya kualitas jaringan kendaraan	100%	80%	-20%	100%	70%	-30%
7	Meningkatnya kualitas Pengembangan dan peningkatan sarana infrastruktur	100%	90%	-10%	100%	65%	-35%
8	Meningkatnya kualitas pengembangan keselamatan	100%	85%	-15%	100%	75%	-25%
	Rata-rata	100%	86%	-14%	100%	73%	-28%

Sumber : Dishub Halmahera Selatan 2023



Grafik 1. Data Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan Tahun 2022-2023

Sumber : Dishub Halmahera Selatan 2023

Dari Tabel dan Grafik 1, dapat disimpulkan bahwa target kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera selatan berbeda pada setiap tahun, bahwa pada tahun 2022 dan 2023 terlihat adanya penurunan persentase target. Target yang dicapai pada tahun 2022 cukup memuaskan yaitu dengan rata-rata persentase 89%, sebaliknya di tahun 2023 terjadi penurunan yang mencolok yaitu sebesar 73% dengan selisih rata-rata sebesar 14%, Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan mengalami penurunan persentase target pada setiap sektornya.

Melihat dari aspek indikator kinerja, Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan mengalami penurunan kinerja. Isu ini menarik untuk dianalisis lebih lanjut, terutama pengaruh apa saja yang menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Dengan mengacu pada hasil penelitian sebelumnya, dapat diperkirakan bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan terkait dengan minimnya *Self Efficacy* dan Inspirasi Kerja (Chen, 2020) (Khaerana, 2020) (Rahmi, 2020). melakukan penelitian bahwa *Self Efficacy* bisa berdampak baik dan krusial terhadap kualitas kerja karyawan.

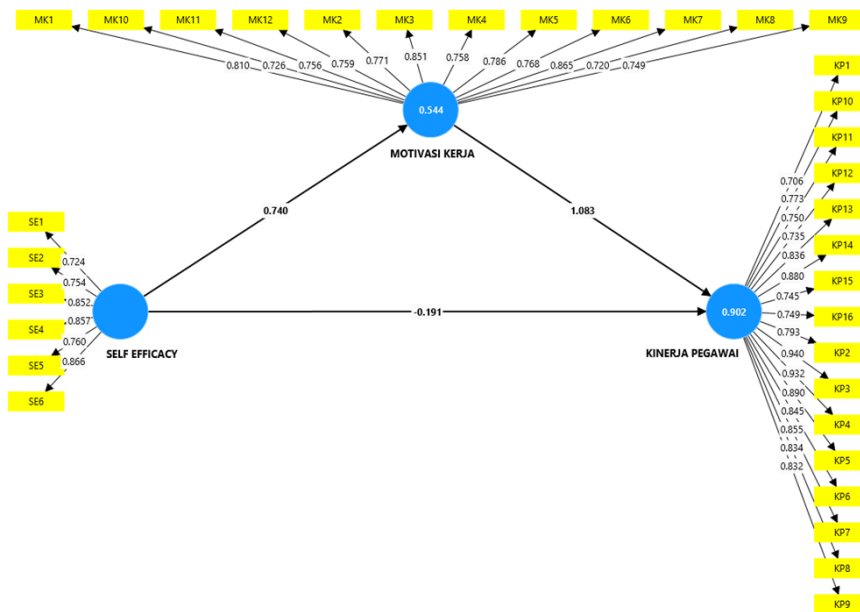
Studi sebelumnya oleh (Saraswati & Prihatsanti, 2017) (Ramadhoani, 2020) menemukan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh negatif pada Turnover Intention. Selain itu, penelitian oleh (Rismayanti et al., 2018) menunjukkan bahwa Turnover Intention berdampak negatif terhadap Kualitas kerja Pegawai. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Soelton et al., 2020) (Kurniawan, 2019) (Kusnadi, 2014) mengungkap bahwa *Self Efficacy* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Wartono, (2017) memaparkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini mengintegrasikan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara *Self Efficacy* dan kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya meneliti pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai mediator.

Studi ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan, sebuah konteks yang belum banyak diteliti sebelumnya, di mana sebagian besar studi serupa dilakukan di organisasi lain. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Self Efficacy* dan kinerja pegawai. Penelitian ini didasarkan pada temuan (Noviawati, 2016)(Noviawati, 2016), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Self Efficacy* dan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan penelitian yakni kuantitatif. Studi ini data dikumpulkan dengan kuesioner. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 99 pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Responden terdiri dari PNS dan Non-PNS yang bekerja di instansi tersebut. Mengingat jumlah populasi yang tidak lebih dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian, yaitu 99 pegawai. Setelah data terkumpul, data dianalisis menggunakan metode SEM. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji dan memodelkan hubungan antar variabel dengan cara yang kompleks dan terukur, serta untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Metode yang diterapkan untuk menyelesaikan masalah mencakup berbagai teknik analisis (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Diagram Algoritma Koefisien Jalur

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesa

No	Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistik	T-Table	P
1	SE -> MK	0,740	15,966	1,66039	0,000
2	MK -> KP	1,083	27,152	1,66039	0,000
3	SE -> KP	-0,191	3,416	1,66039	0,001
4	SE -> MK -> KP	0,802	11,964	1,66039	0,000

Sumber : Olah Data SmartPLS, 2024

***Self Efficacy* berdampak krusial pada Motivasi Kerja**

Studi menemukan bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. *Self-efficacy* atau percaya diri akan kompetensi pribadi seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu membawa dampak yang baik dan krusial terhadap motivasi kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Ketika pegawai punya kadar *self-efficacy* yang kuat, biasanya lebih optimis ketika menangani permasalahan dalam pekerjaan dan lebih responsif serta solutif atas permasalahan yang muncul. Keyakinan ini mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan lebih tekun dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Self-efficacy yang kuat juga memperkuat daya tahan mental pegawai saat menghadapi situasi sulit, sehingga mereka tidak mudah menyerah dan tetap termotivasi dalam meraih target yang ditentukan. Selain itu, pegawai dengan tingkat *self-efficacy* yang kuat biasanya memiliki ekspektasi keberhasilan yang lebih optimis, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka.

Pengaruh positif ini bersifat signifikan, yang berarti bahwa semakin kuat *self-efficacy* pegawai, semakin kuat pula motivasi kerja mereka. Dengan demikian, organisasi perlu mendorong pengembangan *self-efficacy* di kalangan pegawai melalui pelatihan, dukungan, dan pemberian feedback yang konstruktif. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja secara keseluruhan di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.

Kepercayaan pada kemampuan diri terbukti memengaruhi motivasi kerja dalam berbagai aspek, termasuk penentuan tujuan, besarnya upaya yang diusahakan, daya tahan ketika berada dalam kesulitan, dan ketabahan terhadap kegagalan (Bandura, 1997). Oleh karena itu, pegawai dengan *self-efficacy* yang kuat akan punya motivasi kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sama dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016), yang juga menemukan bahwasanya *self-efficacy* berdampak pada motivasi kerja.

Motivasi kerja membawa dampak yang baik dan krusial terhadap kualitas kerja

Studi ini mendapati bahwasanya motivasi kerja punya dampak yang baik dan krusial terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong pegawai untuk berusaha lebih ulet, lebih tekun, dan lebih fokus dalam menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi yang tinggi akan membuat pegawai memiliki semangat untuk bekerja dengan maksimal, mencapai target, serta memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan, motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi kualitas kinerja individu, tetapi juga berdampak pada keseluruhan efisiensi operasional dinas tersebut. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, lebih disiplin, dan lebih berkomitmen terhadap tugas yang diberikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Jika Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan ingin mengembangkan kualitas karyawannya dengan memperbesar motivasi kerja, salah satu caranya adalah memberikan penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang telah menyelesaikan atau akan melaksanakan tugasnya. Hal ini didasarkan pada temuan bahwa pernyataan dengan kode MK3, yaitu “Dengan adanya pujian dari atasan, maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi,” memiliki pengaruh terbesar dalam membentuk variabel motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang dibangun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, terbukti benar.

Faktor individu memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, termasuk pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, dan motivasi kerja (Gibson, 2016). Karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja, seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian (Noviawati, 2016), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

***Self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

Self-efficacy memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seorang pegawai memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*), keyakinan tersebut tidak selalu diiringi dengan peningkatan kinerja.

Pengaruh negatif ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Misalnya, pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung merasa terlalu percaya diri dan kurang

memperhatikan detail dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin menganggap tugas-tugas tertentu terlalu mudah, sehingga mengurangi upaya dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya, kinerja mereka bisa menurun meskipun mereka yakin mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Selain itu, pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi mungkin mengabaikan kolaborasi dan koordinasi dengan rekan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *self-efficacy* biasanya dianggap sebagai faktor positif, dalam konteks tertentu, kepercayaan diri yang berlebihan justru bisa berdampak negatif pada kinerja.

Studi ini sejalan dengan studi yang sebelumnya oleh (Erawati & Wahyono, 2019; (Noviawati, 2016) (Hasan & Khaerana, 2020) (Setyabudi, 2018) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, studi mendatang bisa lebih menekankan pada peningkatan koefisien jalur pada variabel *self-efficacy*, khususnya pernyataan SE6, yakni "Saya selalu merasa ulet dalam melaksanakan tugas."

***Self-efficacy* memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai melalui motivasi kerja**

Self-efficacy berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Ini berarti bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (*self-efficacy*) dapat meningkatkan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi biasanya lebih percaya diri, gigih, dan berkomitmen dalam menghadapi berbagai tantangan. Peningkatan motivasi kerja ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Dalam konteks Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan, *self-efficacy* mempengaruhi motivasi kerja yang kemudian berperan penting dalam menentukan kinerja. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan tugas dengan maksimal. Motivasi kerja bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan *self-efficacy* dengan kinerja. Kepercayaan diri terhadap kemampuan individu dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam berbagai aspek, seperti menetapkan tujuan, tingkat usaha yang dicurahkan, ketahanan menghadapi tantangan, serta ketangguhan dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Noviawati, (2016) menemukan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *self-efficacy* pada kinerja.

KESIMPULAN

Studi ini menghasilkan penemuan bahwa adanya hubungan yang positif dan negatif yang signifikan terhadap *self-efficacy* dan motivasi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan yakni *Self Efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *Self Efficacy* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan *Self Efficacy* memengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifan, N. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. *Freeman Google Schola*, 2, 143–154.
- 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.
- Chen, Y. (2020). Correlation between self-efficacy and English performance. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 15(8), 223–234.
- Correia, T. A., & Pragiwani, M. (2019). Motivasi Dan Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dili Timor Leste. *Responsive*, 2(2), 54–58.
- Dihan, F. N., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 9(1), 58–75.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (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.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Gibson, J. (2016). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Keempat Terjemahan. *Jakarta: Erlangga*.
- Hartono, B. (2018). Analisis Teori Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(3), 195–203.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 101–109.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra*, 3(1), 1–15.
- Malik, M. C., & Nasaruddin, F. (2018). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 28–45.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan

- Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 4, Issue 3, pp. 1–12).
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 56–62.
- Rajapakshe, W. (2021). *The Impact of Academic Procrastination, SelfEfficacy, and Motivation on Academic Performance: Among Undergraduates in Non-State Universities in Sri Lanka*.
- 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: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 22(1), 82–94.
- 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).
- Saraswati, N. K., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara self-efficacy dengan intensi turnover pada karyawan PT. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Jurnal 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. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)*. Universitas Brawijaya.
- Soelton, M., Saputra, Y. B. A. N. G., Arief, E. T. P. 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), 1560–2289.
- Sudarmanto, K. (2018). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 76.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Zakariya, Y. F. (2021). Self-efficacy between previous and current mathematics performance of undergraduate students: an instrumental variable approach to exposing a causal relationship. *Frontiers in Psychology*, 11, 556607.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)