

**PERAN ORIENTASI BELAJAR KARYAWAN DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN:
MEDIASI *SELF EFFICACY*
(Pada Karyawan PT Guna Wijaya Mulia)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

AMELIA HAMIDAH
NIM.19.52.11.016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PERAN ORIENTASI BELAJAR KARYAWAN DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN:
MEDIASI *SELF EFFICACY*
(Studi Kasus pada Karyawan PT Guna Wijaya Mulia)**

SKRIPSI

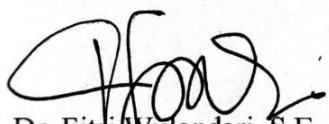
Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

AMELIA HAMIDAH
NIM.19.52.11.016

Surakarta, 8 Mei 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi


Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP: 197621109 199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : AMELIA HAMIDAH
NIM : 195211016
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi dengan judul “**PERAN ORIENTASI BELAJAR KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN: MEDIASI *SELF EFFICACY* (Pada Karyawan PT Guna Wijaya Mulia)**”, benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 8 Mei 2023



Amelia Hamidah

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : AMELIA HAMIDAH
NIM : 195211016
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya dengan judul “**PERAN ORIENTASI BELAJAR KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN: MEDIASI *SELF EFFICACY* (Pada Karyawan PT Guna Wijaya Mulia)**”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 8 Mei 2023



Amelia Hamidah

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal: Skripsi
Sdr: Amelia Hamidah

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

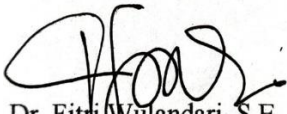
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Amelia Hamidah NIM. 19.52.11.016 yang berjudul **PERAN ORIENTASI BELAJAR KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN: MEDIASI SELF EFFICACY (Pada Karyawan PT Guna Wijaya Mulia)**. Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat. Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 8 Mei 2023
Dosen Pembimbing Skripsi


Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP: 197621109 199903 2 002

PENGESAHAN

**PERAN ORIENTASI BELAJAR KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: MEDIASI *SELF EFFICACY*
(Pada Karyawan PT Guna Wijaya Mulia)**

Oleh:

AMELIA HAMDIAH
NIM. 19.52.11.016

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Selasa tanggal 16 Mei 2023 M / 25 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Septi Kurnia Prastiwi, S.E., M.M., C.DMP.
NIP. 19830924 201403 2 002

Penguji II
Kisti Nur Aliyah, S.Si., M.E.
NIP. 19910121 202012 2 014

Penguji III
Wahyu Dian Silviani S.Si., M.Env.
NIP. 19891220 202012 2 014



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(Q.S. Ar Rad: 11)

"Semua orang memiliki masanya masing-masing. Tak perlu terburu-buru, tunggulah. Kesempatan itu akan datang dengan sendirinya."

(Gol D Roger)

PERSEMBAHAN

Dengan ucapan hamdalah, syukur dan terimakasih kepada Allah SWT yang mana telah memberikan takdir yang luar biasa kepada hamba-Nya, saya persembahkan dengan penuh segenap cinta dan doa, sebuah karya sederhana ini untuk:

1. Untuk kedua orang tuaku Bapak Yarokimin dan Ibu Kominah tersayang yang selalu mendoakan serta mendukung penuh pendidikan anak-anaknya, selalu memenuhi keinginan anak-anaknya dan memberikan fasilitas yang sangat lebih dari cukup untuk disyukuri. Tak lupa pula kakakku tercinta Hanif Candra Gunawan *Arigatou Gozaimasu*.
2. Untuk Abah Gigik Kusiaji dan Ibuk Indah Suprijanti, terimakasih karena sudah menjadi orang tua hebat kedua yang selalu menjadi panutan tentang sebuah arti kehidupan baik dunia maupun akhirat, terimakasih saya ucapkan karena telah mengajarkan saya menjadi anak yang tangguh dan kuat dalam menalani kehidupan.
3. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan dengan sangat baik.
4. Kawan-kawan MBS B angkatan 2019, terutama Fidya Tri Anisa, Risma Vera Febriyanti dan Awwalin Putri Ramadhani yang selalu ada dikala suka maupun duka.
5. Untuk seseorang yang hadir dan memberi tamparan keras berupa semangat supaya terus maju.
6. Serta untuk diriku sendiri, terima kasih telah berjuang dengan sabar meski banyak rintangan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PERAN ORIENTASI BELAJAR KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN: MEDIASI *SELF EFFICACY* (Studi Kasus pada Karyawan PT Guna Wijaya Mulia)”.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang Sarjana 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang mana telah bersedia untuk berbagi pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Mohammad Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Ftri Wulandari, S.E., M.Si., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan penelitian.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Pimpinan PT Guna Wijaya Mulia dan seluruh karyawan yang telah membantu dalam proses penelitian yang dilakukan.
7. Bapak, Ibu, Kakak dan seluruh keluarga tersayang, terimakasih banyak atas doa yang selalu dipanjatkan, kasih sayang yang diberikan, kepercayaan serta kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan kuliah.
8. Abah Gigik Kusiaji dan Ibuk Indah Suprijanti selaku pengasuh Pondok Kyai Santri, Sukorejo Kendal, yang telah mengajarkan berbagai macam hal serta membuka mata, hati dan pikiran saya sehingga saya dapat melangkah sejauh ini.
9. Kawan-kawan Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2019 dan sahabat tercinta Alin, Fidya dan Risma, terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang selalu diberikan.

Kepada semuanya penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Surakarta, 5 Mei 2023



Amelia Hamidah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Orientasi Belajar Karyawan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi *Self Efficacy* karyawan PT Guna Wijaya Mulia. Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel sensus sebanyak 62 responden karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan Software IBM SPSS Versi 22. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan menggunakan uji t sebagai uji hipotesis dan uji sobel sebagai uji mediasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Orientasi Belajar Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*, Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Orientasi Belajar Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan *Self Efficacy* tidak dapat memediasi Orientasi Belajar Karyawan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Orientasi Belajar, Motivasi Intrinsik, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand and analyze the effect of Employee Learning Orientation and Intrinsic Motivation on Employee Performance: Mediation of Self Efficacy employees of PT Guna Wijaya Mulia. The sample used was non-probability sampling with a census sampling technique of 62 employees of PT Guna Wijaya Mulia.

This study used a quantitative research method using a questionnaire as data collection material which was analyzed with the help of IBM SPSS Version 22 Software. Data analysis used path analysis using the t test as a hypothesis test and the Sobel test as a mediation test.

The results of this study prove that Employee Learning Orientation has a positive and significant effect on Self Efficacy, Intrinsic Motivation has a positive and significant effect on Self Efficacy, Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance, Employee Learning Orientation has a positive and significant effect on Employee Performance, and Intrinsic Motivation positive and significant effect on employee performance. While Self Efficacy cannot mediate Employee Learning Orientation and Intrinsic Motivation on Employee Performance.

Keyword: *Learning Orientation, Intrinsic Motivation, Self Efficacy, Employee Performanc*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	9

1.5	Tujuan Penelitian.....	9
1.6	Manfaat Penelitian.....	10
1.7	Sistematika Penulisan Skripsi	11
BAB II.....		13
LANDASAN TEORI		13
2.1	Kajian Teori.....	13
2.1.1	Orientasi Belajar Karyawan.....	13
1.	Pengertian Orientasi Belajar Karyawan.....	13
2.	Dimensi Orientasi Belajar Karyawan.....	15
2.1.2	Motivasi Intrinsik.....	16
1.	Pengertian Motivasi Intrinsik.....	16
2.	Indikator Motivasi Intrinsik	17
2.1.3	<i>Self Efficacy</i>	18
1.	Pengertian <i>Self Efficacy</i>	18
2.	Sumber <i>Self Efficacy</i>	20
3.	Indikator <i>Self efficacy</i>	21
2.1.4	Kinerja Karyawan	22
1.	Pengertian Kinerja.....	22
2.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi	23
3.	Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan.....	25
2.3	Kerangka Pemikiran	28
2.4	Pengembangan Hipotesis	30

BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian	36
3.2 Jenis Penelitian	36
3.3 Populasi, Sampel dan <i>Sampling</i>	36
3.4 Data dan Sumber Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Variabel Penelitian	39
3.7 Definisi Operasional Variabel	40
3.8 Teknik Analisis Data	44
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian	45
3.8.2 Statistik Deskriptif	46
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.4 Uji Ketepatan Model.....	48
3.8.5 Uji Hipotesis (t).....	49
3.8.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	49
3.8.7 Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	51
BAB 4.....	53
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Penelitian	53
4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data	53
4.3.1 Uji Instrumen	58
1. Uji Validitas.....	58

2.	Uji Reliabilitas	60
4.3.2	Analisis Statistik Deskriptif	61
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	76
1.	Uji Normalitas.....	76
2.	Uji Multikolinearitas.....	78
3.	Uji Heterokedastisitas	79
4.3.4	Uji Ketetapan Model	81
1.	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)	81
2.	Uji F	82
4.3.5	Uji Hipotesis (t).....	84
4.3.6	Analisis Jalur.....	87
4.3.7	Uji Sobel	90
4.4	Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis).....	93
BAB 5	100
PENUTUP	100
5.1	Kesimpulan.....	100
5.2	Keterbatasan Penelitian	101
5.3	Saran-Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Reseach Gap.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	39
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	55
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Posisi	56
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Penghasilan.....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Orientasi Belajar Karyawan	62
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik.....	65
Tabel 4. 11 Analisis Deskriptif Variabel Self Efficacy.....	66
Tabel 4. 12 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Model I.....	76
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Model II	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas Model I.....	78
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas Model II	79
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model I	80
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model II.....	80

Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model I.....	81
Tabel 4. 20 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model II.....	82
Tabel 4. 21 Hasil Uji F Model I.....	83
Tabel 4. 22 Hasil Uji F Model II.....	84
Tabel 4. 23 Hasil Uji t Model I.....	85
Tabel 4. 24 Hasil Uji t Model II.....	86
Tabel 4. 25 Hasil Analisis Jalur Model regresi I.....	87
Tabel 4. 26 Hasil Analisis Jalur Model regresi II.....	88
Tabel 4. 27 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	111
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	112
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian.....	118
Lampiran 4 Output SPSS Uji Validitas.....	125
Lampiran 5 Output SPSS Uji Reliabilitas.....	129
Lampiran 6 Analisis Deskriptif.....	130
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup.....	133
Lampiran 8 Hasil Cek Plagiarism	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, dunia bisnis diharapkan mampu menciptakan performa karyawan yang optimal untuk pertumbuhan perusahaan. Perusahaan diharapkan bisa memperbaiki dan meningkatkan performa di lingkungannya dan harus menghadapi tantangan tersebut (Narendra, 2017), yang mana dapat menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) serta dapat mengoptimalkannya untuk tetap eksis dan bersaing sebab SDM merupakan salah satu faktor yang mampu untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Santoso, 2019). Sumber daya manusia atau disebut juga sebagai karyawan pada perusahaan harus memiliki kualitas yang memadai untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Begitu pula pertumbuhan dunia konstruksi yang semakin bertumbuh setiap tahunnya. Pertumbuhan tersebut memberikan dampak penting dalam pertumbuhan ekonomi di hampir seluruh negara di dunia. Dilansir dari [idxchannel](#), Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan sektor konstruksi pada triwulan III 2022 tumbuh 4,72% secara kuartalan. Hal ini lebih baik apabila dibandingkan dengan kuartal II sebelumnya yang -6,05% (qtq). Pertumbuhan sektor konstruksi tersebut dipengaruhi oleh maraknya proyek-proyek pemerintah yang masuk dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Panjang ([RPJMN](#)).

Munculnya berbagai proyek tersebut sudah pasti ditunjang dengan manajemen konstruksi yang mengatur variabel-variabel dalam sebuah proyek. Variabel-variabel tersebut merupakan sebuah sumber daya. Menurut Harrington

Emerson dalam Phiffner John F dan Presthus Robert V dalam (Rohman, 2017), sumber daya tersebut dibagi menjadi, sumber daya manusia (*man*), sumber daya mesin (*machines*), sumber daya modal (*money*), sumber daya metode (*methods*), dan sumber daya material (*materials*). Dari beberapa sumber tersebut, sumber daya manusia yang mumpuni memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu proyek, sebab hampir semua sektor di dalam konstruksi bergantung pada pelaksanaan sumber daya manusia. Terlebih lagi adalah perusahaan kontraktor yang menyumbangkan sumber daya manusia terbanyak di proyek.

Di antara sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam pelaksanaan suatu proyek konstruksi adalah para buruh lapnagn (*craft labour*), yang terdiri dari berbagai tukang dengan keahlian tertentu yang sering disebut dengan tenaga terampil.

Sama halnya dengan PT Guna Wijaya Mulia, yang mana beberapa waktu lalu mengalami penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan proyek sedikit mundur. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa pekerja yang kurang teliti akan perhitungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di suatu proyek akan terlihat bahwa kinerja pekerja selain dipengaruhi oleh kondisi kerja lapangan yang ada, juga dipengaruhi oleh keyakinan dan dorongan dari tukang itu sendiri.

Pimpinan PT Guna Wijaya Mulia pun kerap kali memberikan evaluasi dan arahan kepada para karyawannya supaya semua pekerjaan tetap berjalan sesuai dengan kehendak owner. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan dan mengelola dengan baik setiap karyawannya supaya pekerjaan tetap berjalan semestinya. Hasibuan (2011) dalam (Muis, J, & Muhammad, 2018)

memberikan pandangan mengenai kinerja yang merupakan suatu hasil usaha atau kerja yang dicapai individu sebab telah menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atas dasar kecakapan, pengalaman, keseriusan dan waktu.

Menurut Hasibuan (2011) dalam (Muis, J, & Muhammad, 2018) pengertian kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang yang telah tercapai dari pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Kinerja yang dicapai ialah sesuatu yang krusial dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Karyawan merupakan *asset* perusahaan yang berharga dan menjadi perhatian utama perusahaan supaya memberikan kontribusi yang optimal (Fatmah et al., 2017). Sebab ada sisi karyawan tidak merasa nyaman, kurang dihargai, serta tidak dapat menuangkan dan mengembangkan segala potensi yang karyawan miliki. Karyawan bukan hanya manusia yang melaksanakan tugas terus-menerus untuk memenuhi tujuan perusahaan. Dimana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, karyawan harus diperhatikan dengan baik sebagaimana mestinya, sebab karyawan merupakan sumber daya yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha kepada perusahaan.

Salah satu cara guna menghadapi perubahan ialah menggerakkan sebuah organisasi untuk belajar. Dalam organisasi pembelajar, individu terus mengembangkan kualitas dirinya untuk mencapai hasil yang benar-benar mereka inginkan. Dimana pola berpikir dikembangkan, keinginan dari organisasi dapat terwujud, yang pada akhirnya anggota organisasi saling belajar bersama. Organisasi

dituntut untuk memperkuat proses kreativitas para pelaku organisasi untuk menghadapi perubahan-perubahan dan persaingan-persaingan dalam organisasi (Miri et al., 2019).

Oleh sebab itu, perusahaan mau tidak mau melibatkan karyawannya dengan baik dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suksesnya perusahaan tidak lepas pula dari kemampuan karyawannya untuk mampu memahami dirinya sendiri. Kemampuan tersebut disebut dengan efikasi diri (Siregar, 2021). Menurut (Hikmah, 2020) efikasi diri ialah sebuah rasa kepercayaan yang terdapat di dalam diri seseorang yang menunjukkan bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang baik, serta kemampuan diri dalam mengelola kesulitan dalam pekerjaan.

Efikasi diri atau *self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu (Priyanto, 2017 dalam (Ali et al., 2021). Sedangkan menurut Kilapong (2013) dalam (Ali et al., 2021) *self efficacy* ialah sebuah keyakinan mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2011) dalam (Farisi, Juli, & Muhammad, 2020), motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tindakan tertentu, sering disebut sebagai faktor pendorong perilaku individu. Motivasi mengacu pada keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk berubah dan beradaptasi dengan lingkungan, hal ini dapat berasal dari efikasi diri individu tersebut.

Perusahaan pun dapat meningkatkan serta mengembangkan *self efficacy* para karyawan melalui perekrutan hati yakni sebuah motivasi, pengembangan serta pembinaan. Menurut penelitian Siregar (2021) dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dari Wahyudin & Astuti (2020) efikasi diri pun mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut penelitian Noviawati (2016), menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa jurnal pun sepakat mengenai hal ini yaitu Gunawan & Sutanto (2013) yang menyatakan pada penelitiannya di PT Nutrifood Surabaya bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1 *Research Gap*

No	Permasalahan (Hubungan Antar Variabel)	<i>Research Gap</i>	Penulis
1	Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan	Orientasi belajar karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	(Elshifa et al., 2020)
		Orientasi belajar tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan	(W. Wulandari et al., 2020)
2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	(Putra & Candana, 2020)
		Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	(Hidayat, 2021)
3	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	(Siregar, 2021)
		Efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	(Gunawan & Sutanto, 2013)
4	Efikasi diri sebagai mediasi motivasi terhadap kinerja karyawan	Efikasi diri memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	(Zakiuddin, 2022)

Berdasarkan fenomena serta teori diatas yang telah didapatkan, penulis menemukan gap penelitian pada orientasi belajar karyawan terhadap kinerja karyawan pada penelitian Elshifa et al., (2020) dan Wulandari et al., (2020). Dimana Elshifa (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orientasi belajar karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Wulandari (2020) menunjukkan bahwa orientasi belajar karyawan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian untuk variabel motivasi terdapat perbedaan pandangan pada penelitian Putra & Candana (2020) dan Hidayat (2021). Putra & Candana (2020) mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hidayat (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya mengenai variabel efikasi diri terdapat gap penelitian antara Siregar (2021) dengan Gunawan & Sutanto (2013). Siregar (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Gunawan & Sutanto (2013) efikasi diri tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai permasalahan tersebut di lapangan dengan menambahkan efikasi diri sebagai variabel interverning. Peneliti melihat bahwa orientasi belajar dan motivasi intrinsik sebagai faktor dari tumbuhnya keyakinan dalam diri dengan selanjutnya memengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Dimana semakin tinggi motivasi dan intensitas belajarnya, seseorang dapat memiliki keyakinan yang mana dapat memengaruhinya dalam kinerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Orientasi Belajar Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Mediasi *Self efficacy*”**

1.2 Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang tersebut di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk mengidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut.

1. Sebuah dibutuhkan setiap karyawan perusahaan agar kinerja meningkat serta perusahaan dapat bersaing dengan lainnya.
2. Adanya *research gap* penelitian berdasarkan empat variabel yang digunakan, yaitu orientasi belajar karyawan, motivasi intrinsik, efikasi diri dan kinerja karyawan.
3. Adanya perbedaan pandangan peneliti terkait variabel orientasi belajar karyawan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
4. Belum banyak peneliti yang meneliti mengenai gabungan empat variabel di atas.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah dilakukan guna menghindari adanya ketidaktepatan atau perluasan pokok permasalahan supaya penelitian lebih terfokus dan mempermudah dalam pembahasan, sehingga tujuan penelitian dapat terpenuhi. Dalam penelitian ini, permasalahan dibatasi sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya terbatas dalam variabelnya, yaitu antara lain ada variabel Orientasi Belajar Karyawan, variabel Motivasi Intrinsik, variabel *Self Efficacy*, dan variabel Kinerja Karyawan.
2. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.

1.4 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang serta gap penelitian yang ada, dapat disusun sebuah rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* karyawan PT Guna Wijaya Mulia?
2. Apakah Orientasi Belajar Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* karyawan PT Guna Wijaya Mulia?
3. Apakah Orientasi Belajar Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia?
4. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia?
5. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia?
6. Apakah *Self Efficacy* mampu memediasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia?
7. Apakah *Self Efficacy* mampu memediasi Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada sudah disebutkan, maka dapat ditarik tujuan sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Self Efficacy* karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

2. Untuk menganalisis apakah pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap *Self Efficacy* karyawan PT Guna Wijaya Mulia.
3. Untuk menganalisis apakah pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia.
4. Untuk menganalisis apakah pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia.
5. Untuk menganalisis apakah pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia.
6. Untuk menganalisis apakah *Self Efficacy* mampu memediasi Motivasi intrinsik terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia.
7. Untuk menganalisis apakah *Self Efficacy* mampu memediasi Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, dapat dikemukakan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberikan sebuah gambaran berupa pengaruh orientasi belajar karyawan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *self efficacy*.
 - b. Dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk mengambil sebuah keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja pada organisasi atau perusahaan terkait.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta selalu memberi dukungan kepada karyawannya agar senantiasa bekerja dengan optimal.
- b. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi tambahan yakni wawasan khususnya mengenai sumber daya manusia yakni *self efficacy*, motivasi intrinsik, orientasi belajar karyawan, dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan bacaan untuk referensi mahasiswa lain.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan khususnya ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya terhadap kinerja karyawan.
- d. Bagi penulis, yakni memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya terhadap kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan memiliki tujuan untuk memberikan gambaran dari penelitian ini, yang di dalamnya memuat tentang materi yang akan dibahas dan memiliki keterkaitan di setiap bab. Berikut merupakan sistem penulisan penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan terkait latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II menjelaskan terkait kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III memberikan penjelasan tentang waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV memberikan penjelasan tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, serta pembahasan hasil analisis data (pembuktian hipotesis).

BAB V PENUTUP

Bab V memberikan penjelasan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Orientasi Belajar Karyawan

1. Pengertian Orientasi Belajar Karyawan

Pembelajaran organisasi lebih menekankan pada proses/aktivitas setiap anggota organisasi yang belajar dengan difasilitasi pada lingkup organisasi, serta menggunakan pengetahuan yang dimiliki dengan tujuan untuk organisasi. Argyris & Schon (1978) dalam (F. Wulandari, 2022) membuat tiga kategori untuk pembelajaran organisasi. Kategori pertama sering disebut sebagai *single-loop learning*, yang mana sebagai proses pembelajaran yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi, proses ini dapat juga dilakukan dengan menemukan hal-hal baru atau melakukan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan.

Kategori kedua adalah *double-loop learning*, dimana lebih menekankan pada suatu proses belajar sebagai proses perubahan, memiliki aspek destruktif yang mempertanyakan norma, nilai dan asumsi yang ada. Dalam hal ini, pembelajaran organisasional lebih membantu karyawan untuk mengubah lingkungan dan juga menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang ada. Kategori ketiga atau *triple-loop learning* yang mana prinsip-prinsip penting organisasi didirikan menjadi diskusi yang melibatkan prinsip-prinsip baru guna melanjutkan ke fase berikutnya (F. Wulandari, 2022).

Pandangan George & Jones (2002) dalam (Anshori et al., 2015) pembelajaran merupakan suatu perubahan yang bersifat permanen pada pengetahuan individu

yang didapatkan dari hasil berbagai pengalaman maupun latihan. Orientasi belajar merupakan sebuah pola pikir dalam diri yang memotivasi seseorang untuk mengembangkan kompetensinya (Gong et al., 2009). Vandewalle (2003) dalam (Thi Bich Hanh Tran et al., 2015) berpendapat bahwa belajar didefinisikan sebagai sebuah keinginan dalam diri untuk berkembang serta memperoleh keterampilan baru, menguasai situasi baru, dan meningkatkan kompetensi seseorang.

Menurut Slater & Narver (1995) dalam (Noerchoidah et al., 2022) , *organizational learning* mengacu pada minat seseorang dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan wawasan baru serta memiliki potensi untuk menciptakan produk dan jasa yang lebih baik dari pesaing.. Argyis dan Schon (1978) dalam (Jyoti & Dev, 2015) mengonsepan orientasi belajar sebagai seperangkat nilai yang mempengaruhi sejauh mana suatu organisasi puas akan teori yang digunakannya serta sejauh mana organisasi dengan proaktif mempertanyakan keyakinan, praktik yang dilaksanakan serta terhadap kinerja karyawan.

Kohli (1998) dalam (Jyoti & Dev, 2015) berpendapat bahwa memberikan sebuah kesan untuk mengubah perilaku pada karyawan dengan keinginan secara berlanjut dapat meningkatkan dan memperluas keterampilan dan pengetahuan karyawan. Selaras dengan Wulandari (2020) yang mana orientasi belajar lebih ditekankan pada sebuah pemahaman mengenai hal baru, seperti melakukan pelatihan dan pengembangan diri secara terus menerus.

Elliot & Church (1997) dalam (Noerchoidah et al., 2022) menyampaikan tujuan dari orientasi pembelajaran ialah memotivasi seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan (*knowledge*), ketreampilan (*skills*), and pengalaman baru (*new*

experience) serta fokus pada peningkatan kompetensi seseorang untuk mengeksplorasi hal baru tersebut.

2. Dimensi Orientasi Belajar Karyawan

Calantone (2002) dalam (Kaya & Patton, 2011) mengatakan bahwa sebagian peneliti memandang orientasi belajar sebagai satu dimensi dengan skala yang berbeda untuk mengukurnya. Terdapat tiga dimensi yang membentuk orientasi pembelajaran yaitu komitmen untuk belajar, keterbukaan pikiran dan visi bersama (Day 1991, 1994; Senge 1990, 1992; Tobin 1993), menurut Sinkula et al., (1997) dalam (W. Wulandari et al., 2020) antara lain yaitu :

a. Komitmen untuk pembelajaran

Sinkula et al., (1997) dalam (Jyoti & Dev, 2015), mendefinisikan komitmen untuk belajar sebagai sebuah nilai organisasi yang mendorong iklim belajar. Komitmen akan memengaruhi apakah organisasi mempertahankan budaya belajar atau tidak. Komitmen akan terwujud apabila ada dorongan yang kuat dari semua anggota organisasi, termasuk pihak manajemen di dalamnya.

b. Terbuka terhadap pemikiran baru

Organisasi yang berorientasi terhadap pembelajaran terbuka untuk memperoleh pengetahuan baru, mempertanyakan mengenai hal yang dipelajari serta memiliki keinginan untuk belajar dari pengalaman masa lampau. Nguyen dan Barrett (2006) dalam (Jyoti & Dev, 2015) mengemukakan bahwa keterbukaan terhadap pemikiran baru merupakan sebuah proses dimana organisasi terlibat dalam mengamati pengetahuan yang ada maupun mengenai asumsi dan kebiasaan lama.

c. Visi bersama

Berbeda dengan dua dimensi sebelumnya, visi belajar memiliki peran penting dalam belajar proaktif. Brown dan Eisenhardt (1995) dalam (Jyoti & Dev, 2015) mengemukakan bahwa visi bersama didasarkan pada internal communication dari berbagai divisi yang didorong untuk mengatasi hambatan guna meningkatkan informasi dan koordinasi.

2.1.2 Motivasi Intrinsik

1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Dilansir dari Isbandi Rukminto Adi (1994) dalam (Uno, 2016) istilah motivasi berasal dari motif yang merujuk pada kekuatan dalam diri yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Meskipun motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat tercermin dalam tindakan seseorang melalui rangsangan, dorongan, atau energi yang muncul untuk melakukan perilaku tertentu.

Motivasi lebih terkait dengan keinginan untuk melaksanakan tugas guna mencapai suatu tujuan. Motivasi sendiri dapat dikatakan sebagai dorongan mental terhadap individu sebagai anggota masyarakat. Dapat diartikan pula sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang yang dipimpinnya guna melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu (Uno, 2016).

Motivasi menurut Hasibuan (2014) dalam (Farisi, Juli, & Muhammad, 2020) merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) serta daya penggerak kemauan bekerja seseorang serta memiliki makna dorongan atau yang menggerakkan. Dorongan merupakan gerak jiwa dalam diri seseorang untuk bertindak, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan tubuh manusia untuk bertingkah laku. Hal tersebut didukung oleh pendapat Jones (1997) (dalam

(Sutrisno, 2017)) yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke suatu tujuan.

Motivasi seseorang dapat tumbuh dan berkembang melalui dirinya sendiri (*intrinsic*) dan dari lingkungan (*extrinsic*). *Two factor theory* yang dikembangkan oleh Herzberg menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor motivator (*intrinsic*) dan faktor hygiene (*extrinsic*). Motivasi intrinsik diartikan sebagai keinginan yang berasal dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar (Yuwinda et al., 2022). Motivasi intrinsik dapat diartikan juga tingkah laku dari seseorang yang disebabkan oleh dorongan atau kemauannya sendiri (Hidayat et al., 2018).

Nawawi (2011) dalam berpendapat bahwa motivasi intrinsik merupakan sebuah pendorong kerja yang sumbernya dari dalam diri pekerja sebagai individu yang sadar akan pentingnya makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Baik dikarenakan dapat memenuhi sebuah kebutuhan, mencapai tujuan, maupun karena memberikan sebuah harapan positif di masa yang akan datang (Aditya Kamajaya Putra & Frianto, 2013).

2. Indikator Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik diukur menggunakan lima dimensi dan indikator menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) dalam penelitian (Risqi et al., 2016), yaitu keberhasilan (*achievement*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan diri (*advancement*).

a. Keberhasilan (*achievement*)

Merupakan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Para pemimpin harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya supaya senantiasa berusaha mencapai keberhasilan yang diharapkan (Manurung, 2017).

b. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pekerjaan itu sendiri adalah berat atau ringan tantangan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya dan kontrol atas metode atau langkah-langkah kerja yang dilaksanakan (Manurung, 2017).

c. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab merupakan tanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diberikan pimpinan kepada seorang tenaga kerja. Pimpinan harus mengurangi pengawasan yang ketat sepanjang karyawan itu dapat sepenuhnya merencanakan serta melaksanakan pekerjaannya (Manurung, 2017)

d. Pengembangan (*advancement*)

Pengembangan ialah besar atau kecil kemungkinan karyawan maju dalam pekerjaannya, misalnya naik pangkat. Dimana manajer dapat mengawalinya dengan melatih karyawan untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Kemudian pemimpin dapat memberikan rekomendasi mengenai karyawan yang siap untuk pengembangan itu (Manurung, 2017)

2.1.3 *Self Efficacy*

1. **Pengertian *Self Efficacy***

Self efficacy yang juga dikenal sebagai teori sosial kognitif atau teori pemikiran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Bandura (1997) dalam (Stolz,

Blackmon, Kimarie, Leslyn , & Mckayle, 2022), *self efficacy* ialah sebuah keyakinan pada kemampuan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dengan tindakan seseorang.

Pandangan Lunenburg (2011) dalam (Langi & Bernhard , 2022) *self efficacy* merupakan sebuah kemampuan dalam diri manusia untuk memahami keyakinan dalam menyelesaikan atau menghadapi suatu masalah maupun tugas atau pekerjaan yang dihadapinya serta mengatasinya agar tercapai tujuan yang diharapkan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) dalam (Salangka & Lucky, 2015) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Fungsi dari manusia sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa proses yang berbeda. Menurut (Setyorini et al., 2022) proses yang pertama adalah memengaruhi seseorang untuk melakukan tugasnya yang diyakini dapat diselesaikan. Kedua, memengaruhi banyak usaha yang akan dipersiapkan oleh seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas secara positif, yang mana akan lebih bekerja keras dan lama untuk menyelesaikannya. Ketiga, memengaruhi tanggapan afektif seseorang untuk menyelesaikan tugasnya, yang mana tugas tersebut dapat selesai dan sukses.

Menurut Bandura (1997) dalam (Vally, et al., 2019), tingkat percaya diri yang rendah akan meningkatkan tingkat kecemasan dan perilaku menghindar. Seseorang akan menghindari melakukan aktivitas yang berpotensi memperburuk keadaan, bukan disebabkan adanya ancaman, tetapi karena merasa tidak mampu mengelola risiko yang terkait. Sedangkan dalam (Tierney & Farmer, 2017) Bandura

menjelaskan bahwa *self efficacy* yang kuat sebagai kondisi yang diperlukan untuk produktivitas kreatif serta pengetahuan baru.

2. Sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura 1997 dalam penelitian Abdullah (2019), *self efficacy* akan berpengaruh pada perubahan perilaku. *Self efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau gabungan empat sumber, yaitu:

a. Pengalaman performansi

Pengalaman performansi adalah pencapaian yang pernah dicapai di masa lampau. Kinerja masa lalu memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap perubahan keyakinan diri. Pencapaian yang baik di masa lalu akan meningkatkan harapan akan kemampuan diri, sedangkan kegagalan akan menurunkan kepercayaan diri. Kegagalan hanya akan menurunkan kepercayaan diri jika seseorang merasa sudah berusaha semaksimal mungkin (Abdullah, 2019).

b. Pengalaman diperoleh melalui model *social*.

Keberhasilan orang lain dapat meningkatkan *efficacy*, sementara *efficacy* dapat menurun ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sebanding gagal (Abdullah, 2019).

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Kepercayaan pada kemampuan diri dapat dikembangkan, ditingkatkan, atau melemahkan melalui pengaruh sosial. Meskipun pengaruh dari sumber ini terbatas, tetapi dalam situasi yang tepat, persuasi dari orang lain dapat memengaruhi keyakinan akan kemampuan diri. Situasi tersebut meliputi

kepercayaan pada pemberi persuasi dan realistiknya isi dari persuasi tersebut (Abdullah, 2019).

d. Keadaan Emosi dan Fisik

Kondisi perasaan yang menyertai tindakan akan memengaruhi *efficacy* dalam bidang kegiatan tersebut. Perasaan yang negatif seperti takut, cemas, dan stres yang kuat dapat mengurangi rasa percaya diri. Sementara itu, meningkatkan perasaan (dalam batas yang wajar) dapat meningkatkan rasa percaya diri. Kondisi fisik yang sehat juga dapat meningkatkan rasa tingkat *self efficacy* (Abdullah, 2019).

3. Indikator *Self efficacy*

Bandura (1977) dalam (Permatasari et al., 2022) menyampaikan bahwa ada tiga dimensi *self efficacy*, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*.

a. *Magnitude*

Magnitude berhubungan dengan kesulitan pekerjaan. Apabila pekerjaan yang diberikan kepada seseorang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka variasi *self efficacy* secara individu dibagi menjadi mudah, sedang, dan sulit. Seseorang melakukan aktivitas yang dianggap dapat dilakukan dan menghindari tugas yang dianggap di luar kemampuannya.

b. *Generality*

Generality berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan diri yang dapat beragam dalam hal generalisasi. Artinya, seseorang mungkin mengevaluasi kepercayaan dirinya untuk kegiatan-kegiatan khusus saja.

c. *Strength*

Aspek ini berhubungan dengan kuatnya keyakinan individu atas kemampuan diri. Maknanya, seseorang dengan *self efficacy* tinggi cenderung pantang menyerah dibandingkan individu dengan *self efficacy* rendah.

Berdasarkan penjelasan *self efficacy* di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk memecahkan masalah yang dihadapinya. Dimana setiap orang memercayai kemampuannya untuk memecahkan setiap masalah yang dihadapinya sesuai pengalaman dan kepribadian masing-masing individu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) dalam (Farisi et al., 2020) kinerja merupakan output secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Suwanto (2013) dalam (Surajiyo, Nasruddin, & Herman, 2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan performance atau untuk bekerja, dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksana kerja, maupun hasil kerja.

Menurut Hasibuan (2011) dalam (Muis, J, & Muhammad, 2018) pengertian kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang mereka terima, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang dihabiskan. Pencapaian kinerja yang baik sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Pandangan dari Campbell et al., (1990,1993) dalam (Wulandari & Putriyanti, 2020), kinerja dapat dibedakan menjadi dua konsep, yaitu aspek tindakan dan aspek

hasil kinerja. Aspek tindakan mengacu pada perilaku yang dilakukan oleh individu saat bekerja, sedangkan aspek hasil hanya mencakup perilaku individu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Menurut Mangkunegara (2010) dalam (Muis, J, & Muhammad, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Dari segi psikologis, kapasitas (*capacity*) pekerja terdiri dari potensi kemampuan (IQ) dan kemampuan kenyataan (*knowledge + skill*). Dengan kata lain, pekerja yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, maka ia akan lebih mudah meraih prestasi yang diinginkan. Oleh karena itu, pekerja harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pekerja dalam menghadapi situasi yang ada saat menyelesaikan pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pekerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Maka dari itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk menciptakan suasana perusahaan yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara optimal

agar tujuan perusahaan tercapai. Sebab, karyawan merupakan asset perusahaan yang krusial untuk jalannya perusahaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2010) dalam penelitian yang dilakukan oleh Aziz & Aglesia, (2020) indikator kinerja karyawan meliputi :

a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat kebaikan atau keburukan dari suatu hal, di mana kualitas pekerjaan ialah salah satu unsur yang dinilai dalam mengevaluasi kinerja karyawan seperti komitmen, kepercayaan, kepemimpinan, integritas, kolaborasi, kesetiaan, dan keterlibatan karyawan. (Sebayang & Jafar, 2017).

b. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada semua jenis yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka unit tugas yang diselesaikan (Harahap & Satria , 2020).

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu maknanya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan atau tidak. Dilihat dari tugas yang diselesaikan dalam waktu yang diharapkan oleh perusahaan (Harahap & Satria , 2020).

d. Efektivitas

Aspek ini ialah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan fasilitas tertentu untuk mencapai tujuan tanpa menimbulkan tekanan yang tidak wajar dalam pelaksanaannya (Sebayang & Jafar, 2017).

e. Kehadiran

Merupakan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja karyawan (Aziz & Aglesia, 2020).

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No .	Identitas dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Hwang Sang-Gyu, 2014) <i>The Effects of Learning Orientation on Self-Efficacy and Innovation Behaviors</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa orientasi belajar berpengaruh terhadap <i>self efficacy</i> karyawan perusahaan kecil dan menengah di Gyeongnam.
2	(Mega Langi et al., 2022) Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self efficacy</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Farisi, Juli , & Muhammad , 2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda.	Hasil uji t disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau

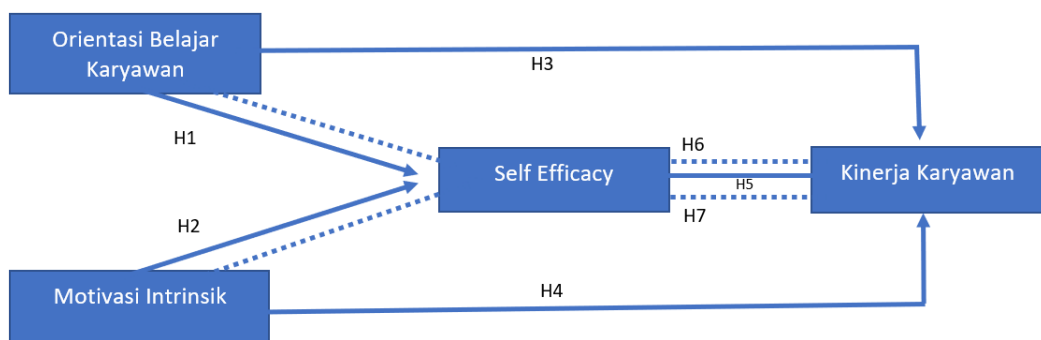
No	Identitas dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	(Putra & Candana, 2020) <i>The Effect of Organizational Motivation and Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (Ocb) as an Intervening Variable in Employees of the Regional General Hospital (Rsud) Dr. Muhammad Zein Painan</i>	Anallisis Linear Berganda, Koefisien Determinasi, untuk Uji hipotesis digunakan Uji f dan Uji t dan Path Analysis.	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,219 dengan tingkat signifikan (0.000<0.05).
5	(Meilani, 2020) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap <i>Self efficacy</i> Serta Dampaknya Pada Loyalitas Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi	Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan variatif.	Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap <i>self efficacy</i> tenaga kependidikan di perguruan tinggi.
6	(Elshifa et al., 2020) <i>The Effect of Work Engagement and Learning Orientation on Performance Employees with Competency Mediation (Studies on Employees of PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Pekalongan Branch)</i>	Metode analisis data menggu nakan uji validitasi, uji reliabilitas dan analisis regresi, uji t dan uji sobel test	Hasil dari penelitian ini, orientasi belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan signifikansi (sig) = 0,012 dengan nilai β sebesar 0,247. Maknanya orientasi belajar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan.

No.	Identitas dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	(Ekhsan et al., 2020) <i>Analysis of the Effect of Learning Orientation, Role of Leaders and Competence to Employee Performance Front Office the Sultan Hotel Jakarta</i>	Dalam penelitian ini menggunakan desain cross sectional, teknik analisis data menggunakan <i>g Pearson Correlation and Regression</i>	Dari hasil penelitian diketahui bahwa analisis orientasi pembelajaran, peran pemimpin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 63,4% terhadap kinerja pegawai.
8	(Siregar, 2021) Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi intrinsik berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Bank X.
9	(Hasanah, 2011) Analisis Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Self-Efficacy</i> dan Transfer Training Pegawai di Kantor PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto	SEM	Hasil penelitian membuktikan Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self efficacy</i> dengan $CR = 2,864$ dan $p = 0,004$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$ $t_{table} = \pm 1,977$

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka terbentuklah sebuah kerangka berpikir sebuah penelitian. Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Orientasi Belajar Karyawan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi *Self efficacy*. Dalam penelitian menjelaskan bagaimana pengaruh antara Orientasi Belajar Karyawan dan Motivasi Intrinsik sebagai variabel independent (X) dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z) yaitu *Self efficacy*. Dengan demikian kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

.....→	Pengaruh tidak langsung
————→	Pengaruh langsung

2.4 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap *Self efficacy*

Orientasi belajar adalah suatu bentuk perhatian karyawan dimana karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas melalui proses belajar (Elshifa et al., 2020). Menurut Kanfer (dalam Hasanah, 2011) adanya pembelajaran ini diprediksi dapat mempengaruhi keyakinan dalam diri seseorang.

Semakin baik orientasi pembelajaran yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan self efficacy karyawan tersebut. Hal itu selaras dengan penelitian Hasanah (2011) yang menyimpulkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* dengan CR = 2,864 dan $p = 0,004$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$ $t_{table} = \pm 1,977$. Didukung pula dengan penelitian Tripustikasari et al., (2012) dengan hasil menunjukkan nilai C.R :2,064 alav C.R > + 2,00 ($p = 0,039$) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5 persen), hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel orientasi tujuan pembelajaran terhadap *self efficacy*. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik sebuah hipotesis berupa:

H1: orientasi belajar karyawan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Self efficacy*

Pandangan Medhayanti (2015) dalam (Ary & Sriathi, 2019) motivasi yang timbul dalam diri seseorang didukung oleh rasa keyakinan akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif. Robbins dalam (Sutrisno, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk berusaha sebaik mungkin

untuk mencapai tujuan perusahaan, yang didasarkan kemampuan usaha beberapa kebutuhan individu.

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri akan sangat membantu dalam meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan yang mereka miliki (Nurmalia & Dewi, 2020). Dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif dari motivasi terhadap *self efficacy*. Maknanya, meningkatnya motivasi akan membuat keyakinan atau *self efficacy* meningkat pula.

Selaras pula dengan pendapat Bandura (1997) dalam (Parker, Bindl, & Karoline, 2010) bahwa, *self efficacy* pula terbukti meningkatkan kegigihan serta kemauan individu untuk mengatasi hambatan atau rintangan dalam suatu pekerjaan, yang mana keduanya merupakan tindakan proaktif. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dapat ditarik berupa :

H2 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*

3. Pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Para karyawan dapat memperbaiki kinerja dan kompetensi mereka dengan meningkatkan orientasi belajar. Jika karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain, mereka akan lebih termotivasi untuk mengeluarkan upaya lebih dalam meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi para karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan proses pembelajaran mereka (Elshifa et al., 2020).

Selaras dengan penelitian Ekhsan et al., (2020) dengan hasil dari penelitian tersebut berupa orientasi belajar pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Variabel orientasi belajar memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,012 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,247. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditarik sebuah hipotesis berupa:

H3: Orientasi belajar karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dalam (Sutrisno, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha beberapa kebutuhan individu.. Sedangkan Hasibuan (2014) dalam (Farisi, Juli , & Muhammad , 2020) berkata bahwa “motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak atau pendorong kemauan bekerja seseorang.

Motivasi kerja merupakan hal krusial untuk efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Apabila karyawan tidak termotivasi untuk bekerja sebagai satu tim untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan terwujud seperti yang dikemukakan oleh Gitosudarmo (2001) dalam (Sutrisno, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Juli , & Muhammad (2020) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti apabila motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Selaras dengan penelitian Farisi, Juli , & Muhammad (2020), dalam penelitian Putra & Candana (2020) pun menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,219 dengan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) yang artinya motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parial. Maka dari itu, dapat ditarik sebuah hipotesis berupa ;

H4: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian *self efficacy* menurut Priyantono (2017) dalam Ali & Dewie Tri Wijayati (2021) ialah sebuah keyakinan dari setiap individu atas kemampuannya dalam melaksanakan serta *me-manage* tugas-tugas yang telah diberikan untuk mewujudkan tujuan. Keyakinan pada kemampuan sendiri dan keyakinan pada kesuksesan yang selalu dapat dicapai membuat seseorang bekerja lebih keras dan selalu mencapai hasil terbaik. Sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kinerja.

Hal tersebut selaras dengan penelitian Ali & Dewie Tri Wijayati (2021) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* di PT Finnet Indonesia berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 79,2%. Dalam penelitian Langi & Bernhard (2022) pula menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana memiliki makna semakin tinggi *self efficacy* seseorang dalam menyelesaikan dan bertahan melewati hambatan dalam pekerjaannya, maka kinerja akan semakin meningkat. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik sebuah hipotesis berupa :

H5: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja dengan mediasi *Self efficacy*

Para karyawan dapat memperbaiki kinerja dan kompetensi mereka dengan meningkatkan orientasi belajar. Jika karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain, mereka akan lebih termotivasi untuk mengeluarkan upaya lebih dalam meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi para karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan proses pembelajaran mereka (Elshifa et al., 2020).

Orientasi pembelajaran berkorelasi dengan terciptanya keterampilan baru dalam organisasi. Miri et al. (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa selama sebuah organisasi melakukan proses pembelajaran, individu akan menjadi lebih kreatif. Dimana setiap individu tersebut mengembangkan kemampuannya dan terus-menerus belajar, individu tersebut akan menjadi lebih kreatif. Selaras dengan Kashif et al. (2012) dalam (Noerchoidah et al., 2022) yang menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran karyawan secara individu berhubungan positif dengan kreativitas karyawan. Berdasarkan pengembangan di atas, dapat ditarik sebuah hipotesis berupa:

H6: *Self efficacy* memediasi Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

7. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja dengan mediasi *Self efficacy*

Tujuan dari mendapatkan kinerja yang unggul dari karyawan merupakan tantangan utama yang dihadapi para pemimpin organisasi di lingkungan bisnis yang

sangat kompetitif saat ini. Menurut Hsu, Hou, dan Fan (2011) dalam (Vally, et al., 2019), individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat mengakses tingkat motivasi diri yang lebih besar dengan kondisi yang bervariasi untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu, mentolerir risiko kegagalan yang tinggi, mengelola berbagai hambatan, dan lebih tahan terhadap bahaya. Seseorang yang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri akan sangat membantu dalam meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan yang mereka miliki (Nurmalia & Dewi, 2020).

Dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif dari motivasi terhadap *self efficacy*. Maksudnya, meningkatnya motivasi akan membuat keyakinan atau *self efficacy* meningkat pula. Motivasi kerja merupakan hal krusial untuk efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Apabila karyawan tidak termotivasi untuk bekerja sebagai satu tim untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan terwujud seperti yang dikemukakan oleh Gitosudarmo (2001) dalam (Sutrisno, 2017).

Menurut Zakiuddin (2022) *self efficacy* mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kebon Agung. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditarik sebuah hipotesis berupa:

H7: *Self efficacy* memediasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Januari 2023 sampai dengan selesai. Objek dari penelitian ini adalah PT Guna Wijaya Mulia. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian empiris dimana data merupakan suatu bentuk yang dapat dihitung/angka. Metode penelitian kuantitatif memiliki karakteristik yang berkaitan dengan data numerik dan memiliki sifat objektif. Fakta dan fenomena yang diamati memiliki realitas objektif yang dapat diukur. Variabel penelitian dapat diidentifikasi dan interkorelasi variabel dapat diukur (Basuki, 2021). Adapun jenis penelitian dalam penelitian ini adalah eksperimen. Penelitian eksperimen adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan pengaruh satu atau lebih variabel terhadap variabel lain dalam kondisi terkendali (Basuki, 2021).

3.3 Populasi, Sampel dan *Sampling*

1. Populasi

Populasi terdiri dari semua orang yang menjadi sumber sampel dan terdiri dari benda/benda yang mempunyai sifat dan ciri tertentu yang peneliti gunakan untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dengan tujuan untuk menyelidiki atau mempelajari sifat-sifat tertentu dari populasi induk (Tarjo, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Guna Wijaya Mulia yaitu 62 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses pemilihan individu dari populasi. Berbagai metode pengambilan sampel tersedia untuk menentukan sampel yang akan digunakan untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling non probability sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Siyoto, 2015).

Adapaun dalam *non probability sampling* terdiri dari beberapa teknik. Teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah *sensus/sampling total*. *Sampling sensus* atau *sampling total* merupakan teknik *sampling* yang mana seluruh anggota dari populasi dalam penelitian menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, yaitu semua karyawan yang bekerja di PT Guna Wijaya Mulia yang menerima kuesioner penelitian.

3.4 Data dan Sumber Data

Data merupakan sesuatu yang belum memiliki suatu arti dan memerlukan satu pengolahan data supaya data tersebut memiliki makna (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang peneliti peroleh secara langsung melalui wawancara, observasi, kuesioner, atau cara lainnya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung yang diperoleh dari pihak tertentu yang mengumpulkan data tersebut. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, artikel, buku, serta *proceedings*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan / pernyataan tertulis yang diarahkan ke satu pilihan jawaban untuk dapat dikategorikan dan dikuantifikasi (dihitung). Kusioner dapat dibuat dlaam bentuk konvensional (cetak) atau dalam bentuk online (*google form*). Dalam penelitian ini, kuesioner dibuat dalam bentuk online melalui *google form* untuk selanjutnya diberikan kepada karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Sedangkan skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan model pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat, maupun

persepsi daripada responden. Data yang digunakan merupakan data ordinal dengan menyatakan peringkat guna mengukur variabel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan model pernyataan positif yang ditabelkan sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Variabel Penelitian

Variabel merupakan salah satu komponen penelitian yang memiliki arti penting dalam proses penelitian. Variabel adalah atribut sekaligus objek yang menjadi titik perhatian penelitian. Variabel dikelompokkan menjadi beberapa jenis (Sugiyono, 2019). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang menyebabkan atau secara teoritis berpotensi mempengaruhi variabel lain. Umumnya variabel ini ditulis dengan X. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Orientasi belajar karyawan (X1) dan motivasi intrinsik (X2).
2. Variabel tak bebas (*dependent variable*) merupakan variabel yang secara struktural menjadi variabel melalui perubahan variabel lainnya. Dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y) menjadi variabel tak bebas atau dependent variable.

3. Variabel antara (*intervening variable*) merupakan variabel yang menjadi antara atau penyelang di antara hubungan variabel bebas dan tak bebas. Munculnya variabel ini setelah peneliti menelisik lebih mendalam teori yang diacu. Dalam penelitian ini variabel antara atau *intervening* variabelnya menggunakan satu variabel yaitu *self efficacy* (I).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Jenis variabel	Definisi variabel	Indikator
Orientasi Belajar Karyawan	Argyis dan Schon (1978) dalam (Jyoti & Dev, 2015) mengonsepan orientasi belajar sebagai seperangkat nilai yang mempengaruhi sejauh mana suatu organisasi puas akan teori yang digunakannya serta sejauh mana organisasi dengan proaktif mempertanyakan keyakinan, praktik yang dilaksanakan serta terhadap kinerja karyawan.	<p>a. Komitmen untuk pembelajaran</p> <p>Sinkula et al., (1997) dalam (Jyoti & Dev, 2015), mendefinisikan komitmen untuk belajar sebagai sebuah nilai organisasi yang mendorong iklim belajar. Komitmen memengaruhi apakah organisasi mempertahankan budaya belajar atau tidak. Komitmen akan terwujud ketika ada dorongan kuat dari semua anggota organisasi, termasuk pihak manajemen di dalamnya.</p> <p>b. Terbuka terhadap pemikiran baru</p> <p>Nguyen dan Barrett (2006) dalam (Jyoti & Dev, 2015) mengemukakan bahwa keterbukaan terhadap pemikiran baru merupakan sebuah proses dimana organisasi terlibat dalam mengamati pengetahuan yang</p>

		<p>ada maupun mengenai asumsi dan kebiasaan lama.</p> <p>c. Visi bersama</p> <p>Brown dan Eisenhardt (1995) dalam (Jyoti & Dev, 2015) mengemukakan bahwa visi bersama didasarkan pada intenal communication dari berbagai divisi yang didorong untuk mengatasi hambatan guna meningkatkan informasi dan koordinasi.</p>
Motivasi Intrinsik	<p>Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2011) motivasi intrinsik diartikan sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang mana diri sendiri yang menjadi sumbernya.</p>	<p>a. Keberhasilan (<i>achievement</i>)</p> <p>Merupakan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Para pemimpin harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya supaya senantiasa berusaha mencapai keberhasilan yang diharapkan (Nurliza & Manurung, 2017).</p> <p>b. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)</p> <p>Pekerjaan itu sendiri adalah berat atau ringan tantangan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya dan kontrol atas metode atau langkah-langkah kerja yang dilaksanakan (Nurliza & Manurung, 2017).</p> <p>c. Tanggung Jawab (<i>responsibility</i>)</p> <p>Tanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diberikan pimpinan kepada seorang tenaga kerja. Pimpinan harus mengurangi pengawasan yang</p>

		<p>ketat sepanjang karyawan itu dapat sepenuhnya merencanakan serta melaksanakan pekerjaannya (Nurliza & Manurung, 2017).</p> <p>d. Pengembangan (<i>advancement</i>)</p> <p>Pengembangan ialah besar atau kecil kemungkinan karyawan maju dalam pekerjaannya, misalnya naik pangkat. Dimana manajer dapat mengawalinya dengan melatih karyawan untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Kemudian pemimpin dapat memberikan rekomendasi mengenai karyawan yang siap untuk pengembangan itu (Nurliza & Manurung, 2017)</p>
<p><i>Self efficacy</i></p>	<p>Menurut Bandura (1997) dalam (Stolz, Blackmon, Kimarie, Leslyn, & Mckayle, 2022), <i>self efficacy</i> merupakan sebuah keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dengan tindakan mereka.</p>	<p>a. <i>Magnitude</i></p> <p>Aspek ini berhubungan dengan kesulitan pekerjaan. Apabila pekerjaan yang diberikan kepada seseorang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka variasi <i>self efficacy</i> secara individu dibagi menjadi mudah, sedang, dan sulit. Seseorang melakukan aktivitas yang dianggap dapat dilakukan dan menghindari tugas yang dianggap di luar kemampuannya.</p> <p>b. <i>Generality</i></p>

		<p>Aspek ini berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan diri yang dapat beragam dalam hal generalisasi. Artinya, individu mungkin mengevaluasi kepercayaan dirinya untuk kegiatan-kegiatan khusus saja.</p> <p>c. <i>Strength</i></p> <p>Aspek ini memiliki keterkaitan dengan kuatnya keyakinan individu atas kemampuan diri. Maknanya, seseorang dengan <i>self efficacy</i> tinggi umumnya pantang menyerah dibanding individu dengan <i>self efficacy</i> rendah.</p>
Kinerja Karyawan	<p>Menurut Hasibuan (2011) dalam (Muis, J, & Muhammad, 2018) pengertian kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang mereka terima, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang dihabiskan. Pencapaian kinerja yang baik sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.</p>	<p>Indikator menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam (Aziz & Aglesia, 2020):</p> <p>a. Kualitas</p> <p>Kualitas adalah tingkat kebaikan atau keburukan dari suatu hal, di mana kualitas pekerjaan merupakan salah satu unsur yang dinilai dalam mengevaluasi kinerja karyawan seperti komitmen, kepercayaan, kepemimpinan, integritas, kolaborasi, kesetiaan, dan keterlibatan karyawan (Sebayang & Jafar, 2017).</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>Kuantitas merupakan segala aspek yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka</p>

		<p>unit tugas yang diselesaikan (Harahap & Satria , 2020).</p> <p>c. Ketepatan waktu</p> <p>Ketepatan waktu maknanya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan atau tidak. Dilihat dari tugas yang diselesaikan dalam waktu yang diharapkan oleh perusahaan (Harahap & Satria, 2020).</p> <p>d. Efektivitas</p> <p>Aspek ini adalah jangkauan usaha sebuah program sebagai satu sistem dengan sumber daya dan fasilitas tertentu untuk tercapainya tujuan tanpa memberi tekanan yang tidak wajar dalam pelaksanaannya (Sebayang & Jafar, 2017).</p> <p>e. Kehadiran</p> <p>Merupakan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja karyawan (Aziz & Aglesia, 2020).</p>
--	--	---

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data ialah aktivitas penelitian setelah mengumpulkan data dari responden. Aktivitas ini meliputi pengelompokkan data menurut variabel untuk semua responden, menggabungkan data menurut variabel dan jenis responden,

menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, dan perhitungan *statistic* guna menjawab rumusan masalah. Termasuk menjalankan perhitungan, menjalankan perhitungan dengan tujuan menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2017).

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Pengecekan kualitas data dalam penelitian mengukur variabel dengan menggunakan alat kuesioner. Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan alat penelitian dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengecek kebenarannya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui keakuratan identifikasi data.

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah tes untuk menguji kemampuan kuesioner guna mengetahui apa yang sebenarnya diinginkan oleh peneliti. Valid memiliki arti alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur (Sugiyono, 2017). Sebelum mendistribusikan kuesioner ke sekelompok besar responden, sebaiknya dilakukan pengujian sampel kecil terlebih dahulu. Ini berfungsi untuk meningkatkan kuesioner jika ternyata pertanyaan yang dibuat tidak dapat mengukur perilaku yang tidak sesuai atau kurang konsisten. Teknik yang digunakan adalah mengkorelasikan kedua variabel dengan membandingkan nilai r hitung dengan r -tabel. Nilai r table signifikan lebih besar dari 0,05 dengan uji satu sisi dan jumlah data $(n) = 62$, $df = n-2$ dasar pengambilan keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan proporsi signifikan $p < 0,05$ maka pertanyaan tersebut dianggap valid, berlaku sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang konsisten. Reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$, maka dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016).

3.8.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang dikumpulkan sedemikian rupa, dengan tujuan membuat kesimpulan atau generalisasi tentang audiens. Faktor-faktor yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain bagaimana data disajikan dalam tabel, grafik, pie chart, histogram, metode perhitungan, median, mean (pengukuran tendensi sentral), desil, perhitungan persentase, dan perhitungan distribusi data dengan menggunakan mean dan Standar deviasi, hitung persentasenya (Ghozali, 2018).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi yaitu metode analisis data statistik yang paling populer karena banyak diaplikasikan kedalam berbagai bidang analisis regresi. Analisis regresi juga dikenal dengan istilah asumsi klasik, yang mana asumsi klasik yaitu: model regresi adalah linear, rata-rata residual / eror mendekati nol, tidak adanya heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi antar residual, variabel independen (x) saling bebas, tidak ada korelasi (*multikolinearitas*), residual / eror berdistribusi normal (Astuti, 2020).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dapat diketahui bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kemudian dilakukan juga uji normalitas pada uji *Kolmogrov Smirnov* untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan memperhatikan nilai signifikansi. Apabila p-value $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sedangkan $< 0,05$ data tidak berdistribusi normal (Astuti, 2020).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas (*independent*). Pemeriksaan multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF yang ditunjukkan pada table koefisien, toleransi ditunjukkan pada table koefisien, condition index (CI) ditunjukkan pada table koefisien. Apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 maka model bebas dari multikolinearitas, sedangkan apabila nilai tolerance $\leq 0,1$ dan VIF ≥ 10 maka model tersebut memiliki multikolinearitas (Astuti, 2019).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama maka data tersebut disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan nilai signifikansi, apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka mengalami gejala heteroskedastisitas (Astuti, 2019).

3.8.4 Uji Ketepatan Model

Uji ketetapan model digunakan guna mengukur ketetapan dari fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai aktual.

1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi ialah pengujian untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai *Adjusted R Square* menyatakan perubahan R^2 yang disebabkan adanya penambahan atau pengurangan variabel independen. Nilai *Adjusted R Square* dapat naik maupun turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model (Astuti, 2020). Koefisien determinasi R^2 memiliki nilai antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi R^2 kecil, artinya variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sementara itu, apabila nilai koefisien determinasi R^2 mendekati 1, artinya variabel independen yang digunakan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F memiliki tujuan untuk mengetahui semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen. Pengujian simultan dapat diketahui melalui table Anova, dimana syarat pengujian ini adalah $(\text{sig } t) < \alpha (0,05)$ berarti H_0 akan didiskualifikasi atau ditolak. Apabila tingkat probabilitas $(\text{sig } t) > 0.05$ maka H_0

diterima maknanya tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan. Sedangkan apabila tingkat probabilitas ($\text{sig } t < 0.05$) maka H_0 ditolak maknanya ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan.

3.8.5 Uji Hipotesis (t)

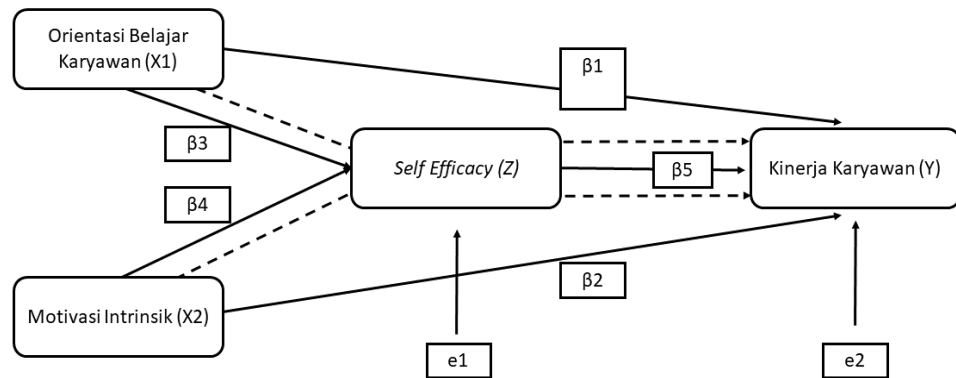
Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Astuti, 2019). Berikut cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dalam uji t.

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan probabilitas $<$ tingkat signifikan ($\text{Sig} < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan probabilitas $>$ tingkat signifikan ($\text{Sig} > 0,05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.8.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan suatu metode dengan tujuan menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur ini menjelaskan tentang akibat langsung maupun tidak langsung sebagai variabel penyebab maupun variabel akibat lainnya (Ghozali, 2018).

Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Model strukturalnya 1 adalah sebagai berikut.

$$Z = \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + e1$$

Model strukturalnya 2 adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + \beta 3 Z + \beta 6 + e2$$

Keterangan:

X1 = Orientasi Belajar Karyawan

X2 = Motivasi Intrinsik

Y = Kinerja Karyawan

Z = *Self Efficacy*

$\beta 1$ = Koefisien jalur X1 ke Y

$\beta 2$ = Koefisien jalur X2 ke Y

$\beta 3$ = Koefisien jalur X1 ke Z

β_4 = Koefisien jalur X2 ke Z

β_5 = Koefisien jalur Z ke Y

e1 = error struktur 1

e2 = error struktur 2

—————▶ = Secara Langsung

- - - - -▶ = Secara Tidak Langsung

3.8.7 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Sobel test merupakan pengujian guna mengetahui pengaruh variabel mediasi. Hipotesis variabel mediasi dapat diuji dengan uji sobel. *Sobel test* dilakukan melalui pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung didapatkan dengan mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Standar eror koefisien a dan b ditulis Sa dan Sb, besarnya standar *error* tidak langsung Sab (*indirect effect*). Uji sobel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Sab = \sqrt{b^2SEa^2 + a^2SEb^2 + SEa^2SEb^2}$$

a = Koefisien jalur X1 terhadap Z

b = Koefisien jalur Z terhadap Y

SE_a = *Standard error of estimation* koefisien a

SE_b = *Standard error of estimation* koefisien b

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung > nilai ttabel artinya terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah

sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif (Ghozali, 2018).

BAB 4

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Guna Wijaya Mulia. Penelitian ini dilakukan secara online dengan metode menyebarkan kuesioner melalui *google formulir* kepada seluruh sampel PT Guna Wijaya Mulia sebanyak 62 karyawan. Subjek dalam penelitian ini memiliki karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pengalaman, pendidikan, dan penghasilan.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus. Maka dari itu, seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua, yaitu sejumlah 62 karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan secara *online* melalui *google form*. Kemudian data valid digunakan dalam penelitian ini yaitu 62 responden, kemudian diolah menggunakan software IBM SPSS Statistic 26.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

Penelitian yang dilakukan di PT Guna Wijaya Mulia ini melibatkan sampel sebanyak 62 orang karyawan. Dari tingkat atas atau manajer hingga lapangan. Berdasarkan sampel yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner, deskripsi responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, umur, posisi kerja, pendidikan, pengalaman, dan pendapatan. Berikut merupakan penjabaran dari responden.

1. Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan data jenis kelamin yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	47	75,8%
2.	Perempuan	15	24,2%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Dari hasil data responden yang telah didapat untuk jenis kelamin responden yang menjawab kuisisioner sebanyak 47 orang yang berjenis kelamin laki-laki atau 75,8% dan 15 orang perempuan atau 24,2%. Sehingga pada penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Guna Wijaya Mulia lebih didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 orang atau 76.2%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan data usia yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	25-30 Tahun	37	59,70%
2	31-35 Tahun	15	24,20%
3	36-40 Tahun	5	8,10%
4	41-45 Tahun	1	1,60%
5	> 50 Tahun	4	6,50%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Dari hasil data responden yang telah didapat untuk umur responden yang menjawab kuisisioner penelitian ini adalah responden dengan umur 25-30 tahun sebanyak 37 orang atau 59,7%, untuk umur 31-35 tahun terdapat 15 responden atau

24,2%, 36-40 tahun sebanyak 5 atau 8,1%, 41-45 tahun sebanyak 1 atau 1,6%, dan >50 tahun sebanyak 4 orang atau 6,5%. Maka dari itu, responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 25-30 sebanyak 37 responden

3. Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berikut merupakan data pengalaman kerja yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman	Jumlah	Presentase
1.	1-5 tahun	45	72,6%
2.	6-10 tahun	12	19,4%
3.	11-25 tahun	2	3,2%
4.	16-20 tahun	3	4,8%
5.	21-25 tahun	0	0
Jumlah		62	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Dari tabel 4.3 diatas lama bekerja responden yang berpartisipasi adalah 1-5 tahun sebanyak 45 responden atau presentase sebesar 72,6%, responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 12 responden atau dengan presentase sebesar 19,4%, responden dengan lama kerja 11-15 tahun sebanyak 2 responden atau dengan presentase sebesar 3,2%, reresponden dengan lama kerja lebih dari 16-20 tahun sebanyak 3 responden atau presentase sebesar 4,8%. Sehingga responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan lama bekerja didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 45 responden atau dengan presentase sebesar 72,6%.

4. Responden Berdasarkan Posisi

Berikut merupakan data posisi pekerjaan yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Posisi

No.	Posisi	Jumlah	Presentase
1	Administrasi	4	6,7%
2	Operasional	4	6,7%
3	Supervisor	9	15%
4	Pelaksana	5	8,3%
5	Keuangan	3	5%
6	Manajer Proyek	1	1,7%
7	Manajer Operasional	1	1,7%
8	Manajer Keuangan	1	1,7%
9	Lapangan	20	33,3%
10	Surveyor	1	1,7%
11	Arsitek	3	5%
12	Gudang	5	8,3%
13	Asisten Surveyor	1	1,7%
14	Sopir	2	3,3%
15	Kepala Administrasi	1	1,7%
	Total	62	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Dari hasil data responden yang telah didapat untuk posisi responden yang menjawab kuisisioner penelitian posisi administasi sebanyak 4 orang dengan presentase 6,7%, posisi operasional sebanyak 4 orang dengan presentase 6,7%, posisi supervisor sebanyak 9 orang dengan presentase 15%, posisi pelaksana 5 orang dengan presentase 8,3%, posisi keuangan sebanyak 3 orang dengan presentase 5%, manajer proyek sebanyak 1 orang dengan presentase 1,7%,

manajeer keuangan sebanyak 1 orang dengan presentase 1,7%, manajer operasional sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 1,7%, posisi lapangan sebanyak 20 orang dengan presentase 33,3%, posisi surveyor sebanyak 1 orang dengan presentase 1,7%, posisi arsitek sebanyak 3 orang dengan presentase 5%, posisi gudang sebanyak 3 orang dengan presentase 5%, posisi asisten surveyor sebanyak 1 orang dengan presentase 1,7%, posisi sopir sebanyak 3 orang dengan presentase 5%, dan posisi kepala administrasi sebanyak 1 orang dengan presentase 1,7%.

5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut merupakan data pendidikan yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	36	58,1%
2.	Diploma	0	0%
3.	S1	25	40,4%
4.	S2/S3	1	1,61%
	Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Dari hasil data responden yang telah didapat untuk pendidikan responden yang menjawab kuisisioner penelitian terakhir SMA/SMK sebanyak 36 responden atau dengan presentase sebesar 58,1%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma terdiri dari 0 responden, kemudian responden dengan pendidikan terakhir S1 terdiri dari 25 responden atau presentase sebesar 40,4%, dan responden dengan pendidikan terakhir S2/S3 terdiri dari 1 responden atau 1,61%. Sehingga partisipan responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat

pendidikan terakhir yang ditempuh adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 responden atau presentase sebesar 58,1%.

6. Responden Berdasarkan Penghasilan

Berikut merupakan data penghasilan yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Penghasilan

No.	Penghasilan	Jumlah	Presentase
1.	1.000.000 - 3.000.000	44	71%
2.	3.000.000 - 5.000.000	13	21%
3.	> 5.000.000	5	8,1%
		62	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Dari hasil data responden yang telah didapat untuk penghasilan responden yang menjawab kuisisioner penelitian ini dengan status penghasilan 1.000.000 – 3.000.000 sebanyak 44 orang atau 71%, penghasilan 3.000.000 – 5.000.000 sebanyak 13 responden atau 21%, dan responden dengan penghasilan diatas 5.000.000 sebanyak 3 orang atau 8,1%.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat uji guna mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dapat

dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel, tetapi jika nilai r hitung $<$ r tabel, artinya kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Orientasi Belajar Karyawan	X1.1	0,545	0,25	Valid
	X1.2	0,513	0,25	Valid
	X1.3	0,632	0,25	Valid
	X1.4	0,579	0,25	Valid
	X1.5	0,645	0,25	Valid
	X1.6	0,623	0,25	Valid
Motivasi Intrinsik	X2.1	0,676	0,25	Valid
	X2.4	0,537	0,25	Valid
	X2.5	0,645	0,25	Valid
	X2.6	0,476	0,25	Valid
	X2.7	0,526	0,25	Valid
	X2.8	0,480	0,25	Valid
	X2.9	0,325	0,25	Valid
<i>Self efficacy</i>	Z1	0,652	0,25	Valid
	Z2	0,657	0,25	Valid
	Z3	0,495	0,25	Valid
	Z4	0,660	0,25	Valid
	Z5	0,386	0,25	Valid
	Z6	0,491	0,25	Valid
	Z7	0,620	0,25	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,562	0,25	Valid
	Y2	0,577	0,25	Valid
	Y3	0,550	0,25	Valid
	Y4	0,567	0,25	Valid
	Y5	0,719	0,25	Valid
	Y6	0,540	0,25	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.7, variabel Orientasi Belajar Karyawan, Motivasi Intrinsik, *Self efficacy* dan Kinerja Karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga

semua indikator variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari nilai df ($df = N - 2$) dengan jumlah sampel (N) = 62, sehingga diperoleh df ($62 - 2 = 60$), dengan $df = 60$ dan α 0,05, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,250$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur keempat variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat uji guna mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah kuesioner disebut reliabel apabila jawaban atau hasil dari pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *Cronbach Alpha* (α), suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Standar Reliabel	Keterangan
Orientasi Belajar Karyawan	0,628	0,6	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,686	0,6	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0,652	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,621	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.8, didapatkan *Cronbach Alpha* bagi variabel Orientasi Belajar Karyawan sebesar 0,628, Motivasi Intrinsik sebesar 0,686, *Self efficacy* sebesar 0,652, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,621. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran atau deskripsi suatu data. Hasil yang ditampilkan berupa nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum (Sugiyono, 2019). Analisis deskriptif dijelaskan melalui rentang skala sebagai berikut.

Perhitungan Interval dengan skala likert 1-5

$$Interval = \frac{(m-n)}{b}$$

Keterangan:

m = skala tertinggi

n = skala terendah

b = kategori skala

$$Interval = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$Interval = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka skala distribusinya sebagai berikut.

Sangat rendah = 1,00 – 1,79

Rendah = 1,80 – 2,59

Sedang = 2,60 – 3,39

Tinggi = 3,40 – 4,19

Sangat Tinggi = 4,20 – 5,00

Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Orientasi Belajar Karyawan

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
Komitmen untuk pembelajaran								
1	Saya suka belajar mengenai hal baru dalam pekerjaan saya	0	2	17	33	10	3,82	Tinggi
2	Saya berkomitmen untuk meningkatkan pengalaman dan pengetahuan baru saya secara terus menerus	0	2	12	35	13	3,95	Tinggi
Terbuka terhadap pemikiran baru								
3	Saya berani untuk bertanya mengenai hal yang belum saya ketahui	0	1	11	34	16	4,05	Tinggi
4	Saya mau belajar dari pengalaman masa lalu	0	0	9	33	20	4,18	Tinggi
Sharing pengetahuan intraorganisasional								
5	Selalu belajar dari pengalaman masa lalu guna meningkatkan kemampuan	0	0	6	31	25	4,31	Sangat tinggi
6	Saya secara berkala menilai kualitas keputusan dan aktivitas dari waktu ke waktu	0	0	13	26	23	4,16	Tinggi
Total		0	5	68	192	107	24,47	

Rata-Rata	0	0,83	11,33	38,4	17,8	4,08	Tinggi
-----------	---	------	-------	------	------	------	--------

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa:

- a. Hasil penilaian indikator X1.1 “Saya suka belajar mengenai hal baru dalam pekerjaan saya” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 33 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 2 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator pertama. Diketahui *mean* dari indikator X1.1 yaitu 3,82, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa karyawan PT Guna Wijaya Mulia suka mempelajari hal-hal yang baru dalam pekerjaannya.
- b. Hasil penilaian indikator X1.2 “Saya berkomitmen untuk meningkatkan pengalaman dan pengetahuan baru saya secara terus menerus” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 35 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 2 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator kedua. Diketahui *mean* dari indikator X1.2 yaitu 3,95, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa karyawan PT Guna Wijaya Mulia memiliki komitmen dalam belajar guna meningkatkan pengalaman bekerja dan pengetahuan baru.
- c. Hasil penilaian indikator X1.3 “Saya tidak takut untuk bertanya mengenai hal yang belum saya ketahui” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 33 responden. Kemudian responden memberikan nilai

terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 1 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator ketiga. Diketahui *mean* dari indikator X1.3 yaitu 4,05, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa karyawan PT Guna Wijaya Mulia tidak takut untuk menanyakan hal-hal yang belum diketahui guna memperoleh pengetahuan baru.

d. Hasil penilaian indikator X1.4 “Saya mau belajar dari pengalaman masa lalu” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 33 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 9 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator keempat. Diketahui *mean* dari indikator X1.4 yaitu 4,18, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa karyawan PT Guna Wijaya Mulia mau atau memiliki keinginan untuk belajar dari pengalaman masa lalu yang telah dilewati.

e. Hasil penilaian indikator X1.5 “Selalu belajar dari pengalaman masa lalu guna meningkatkan kemampuan” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 31 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 6 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator kelima. Diketahui *mean* dari indikator X1.5 yaitu 4,31, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa karyawan PT Guna Wijaya Mulia dalam bekerja selalu belajar dari pengalaman masa lalu yang sudah dikerjakannya.

f. Hasil penilaian indikator X1.6 “Saya secara berkala menilai kualitas keputusan dan aktivitas dari waktu ke waktu” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 26 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 13 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator keenam. Diketahui *mean* dari indikator X1.6 yaitu 4,16, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa karyawan PT Guna Wijaya Mulia secara berkala menilai pekerjaannya dari waktu ke waktu.

Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
Achievement (Prestasi)								
1	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya	1	4	8	28	21	4,03	Tinggi
Work it Self (bekerja sendiri)								
2	Tugas yang saya kerjakan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya	0	0	5	20	37	4,52	Sangat Tinggi
3	Saya menyukai pekerjaan yang menantang	0	0	5	26	31	4,42	Sangat Tinggi
Responsibility (Tanggung jawab)								
4	Perusahaan memberikan otonomi kepada para karyawan	0	1	3	17	41	4,58	Sangat Tinggi
5	Kepercayaan supervisor sangat	0	1	5	20	36	4,47	Sangat Tinggi

	penting untuk mendorong karyawan bekerja secara bertanggung jawab							
Advancement (Kemajuan)								
6	Pengembangan diri dalam pekerjaan adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja	0	1	3	18	40	4,56	Sangat Tinggi
7	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang	0	0	7	25	62	4,37	Sangat Tinggi
Total		1	8	45	198	331	39,79	
Rata-Rata		0,16	1,33	7,5	33	55,17	4,42	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa:

- a. Hasil penilaian indikator X2.1 “Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 28 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 1 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator pertama. Diketahui *mean* dari indikator X2.1 yaitu 4,03, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hasil pekerjaan yang dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan mendorong sebuah motivasi karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

b. Hasil penilaian indikator X2.2 “Tugas yang saya kerjakan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 37 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 5 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator kedua. Diketahui *mean* dari indikator X2.2 yaitu 4,52, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani akan menimbulkan motivasi karyawan PT Guna Wijaya Mulia untuk bekerja.

c. Hasil penilaian indikator X2.3 “Saya menyukai pekerjaan yang menantang” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 31 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 5 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih sangat setuju dalam menjawab pernyataan indikator ketiga. Diketahui *mean* dari indikator X2.3 yaitu 4,42, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa semakin menantang pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PT Guna Wijaya Mulia akan semakin termotivasi untuk bekerja.

d. Hasil penilaian indikator X2.4 “Perusahaan memberikan otonomi kepada para karyawan” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 41 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 1 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih sangat setuju dalam menjawab pernyataan

indikator keempat. Diketahui *mean* dari indikator X2.4 yaitu 4,58, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa pemberian otonomi kepada karyawan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja.

e. Hasil penilaian indikator X2.5 “Kepercayaan supervisor sangat penting untuk mendorong karyawan bekerja secara bertanggung jawab” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 36 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 1 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih sangat setuju dalam menjawab pernyataan indikator kelima. Diketahui *mean* dari indikator X2.5 yaitu 4,47, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa kepercayaan supervisor memotivasi untuk mendorong karyawan bekerja secara bertanggung jawab.

f. Hasil penilaian indikator X2.6 “Pengembangan diri dalam pekerjaan adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 40 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 1 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih sangat setuju dalam menjawab pernyataan indikator keenam. Diketahui *mean* dari indikator X2.6 yaitu 4,56, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa pengembangan diri karyawan PT Guna Wijaya Mulia pengembangan diri dalam pekerjaan adalah hal yang memotivasi dalam bekerja.

Tabel 4. 11 Analisis Deskriptif Variabel *Self Efficacy*

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
<i>Magnitude (Past Performance)</i>								
1	Saya pernah memperoleh pujian atas pekerjaan	0	0	9	24	29	4,32	Sangat Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang	0	4	7	27	24	4,15	Tinggi
<i>Strenght (Vicarious Experience)</i>								
3	Saya merasa termotivasi apabila melihat rekan kerja yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	24	35	4,52	Sangat Tinggi
4	Saya yakin bahwa saya mampu mencapai kesuksesan seperti rekan kerja saya	0	1	6	25	30	4,35	Sangat Tinggi
<i>Generality (Verbal Persuasion & Emotional Cues)</i>								
5	Pimpinan saya selalu memberikan dorongan dan arahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0	0	5	24	33	4,45	Sangat Tinggi
6	Rekan kerja saya selalu meyakinkan saya bahwa saya mampu berhasil menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	5	27	30	4,40	Sangat Tinggi

7	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk mencapai tujuan	0	0	4	28	30	4,42	Sangat Tinggi
Total		0	5	39	207	211	30,36	
Rata-Rata		0	0,71	5,57	29,57	30,14	4,73	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa:

- a. Hasil penilaian indikator Z1 “Saya pernah memperoleh pujian atas pekerjaan” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 29 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 9 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator pertama. Diketahui *mean* dari indikator Z1 yaitu 4,32, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa pujian atas pekerjaan yang sudah dikerjakan menimbulkan keyakinan diri pada karyawan PT Guna Wijaya Mulia dalam bekerja.
- b. Hasil penilaian indikator Z2 “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 27 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 4 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator kedua. Diketahui *mean* dari indikator Z2 yaitu 4,15, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa pekerjaan menantang yang pernah karyawan PT Guna Wiajay Mulia kerjakan menimbulkan *self efficacy* dalam diri karyawan.

- c. Hasil penilaian indikator Z3 “Saya merasa termotivasi apabila melihat rekan kerja yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 35 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 3 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator ketiga. Diketahui *mean* dari indikator Z3 yaitu 4,52, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa melihat rekan kerja yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan, menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan PT Guna Wijaya Mulia.
- d. Hasil penilaian indikator Z4 “Saya yakin bahwa saya mampu mencapai kesuksesan seperti rekan kerja saya” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 30 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 1 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator keempat. Diketahui *mean* dari indikator Z4 yaitu 4,35, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa melihat rekan kerja yang sukses dalam menyelesaikan pekerjaan, menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan PT Guna Wijaya Mulia bahwa dapat mencapai kesuksesan juga.
- e. Hasil penilaian indikator Z5 “Pimpinan saya selalu memberikan dorongan dan arahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 33 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 5 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih

memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator kelima. Diketahui *mean* dari indikator Z5 yaitu 4,45, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa dorongan dan arahan dari pimpinan menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan PT Guna Wijaya Mulia untuk menyelesaikan pekerjaan.

f. Hasil penilaian indikator Z6 “Rekan kerja saya selalu meyakinkan saya bahwa saya mampu berhasil menyelesaikan pekerjaan saya” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 30 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 5 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator keenam. Diketahui *mean* dari indikator Z6 yaitu 4,40, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa dorongan dari rekan kerja menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan PT Guna Wijaya Mulia untuk menyelesaikan pekerjaan.

g. Hasil penilaian indikator Z7 “Saya yakin dengan kemampuan saya untuk mencapai tujuan” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 30 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 4 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator ketujuh. Diketahui *mean* dari indikator Z7 yaitu 4,42, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa dorongan dari diri sendiri menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan PT Guna Wijaya Mulia untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 12 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
Kualitas								
1	Saya teliti dan rapih dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	0	2	9	32	19	4,10	Tinggi
Kuantitas								
2	Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kapasitas saya	0	1	12	24	25	4,18	Tinggi
Ketepatan Waktu								
3	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan	0	0	5	25	32	4,44	Sangat Tinggi
Efektifitas								
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan manajemen waktu yang baik	0	0	5	28	29	4,39	Sangat Tinggi
Kehadiran								
5	Saya tiba di kantor/perusahaan dengan tepat waktu	0	5	6	25	26	4,16	Tinggi
6	Tingkat izin bekerja saya terbilang sedikit	0	1	4	23	34	4,45	Sangat Tinggi
Total		0	8	41	157	165	25,71	
Rata-Rata		0	1,33	6,83	26,1	27,5	4,28	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa:

- a. Hasil penilaian indikator Y1 “Saya teliti dan rapih dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 4 (setuju) dengan total 32 responden. Kemudian repsonden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 2 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator pertama. Diketahui *mean* dari indikator Y1 yaitu 4,10, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa ketelitian karyawan PT Guna Wijaya Mulia dalam bekerja akan menimbulkan kinerja yang baik.
- b. Hasil penilaian indikator Y2 “Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kapasitas saya” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sanagt setuju) dengan total 25 responden. Kemudian repsonden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 1 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator kedua. Diketahui *mean* dari indikator Y2 yaitu 4,18, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa pemberian tugas sesuai dengan kapasitas dalam bekerja akan menimbulkan kinerja yang baik karyawan PT Guna Wijaya Mulia.
- c. Hasil penilaian indikator Y3 “Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 32 responden. Kemudian repsonden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 5 responden. Hal

tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator ketiga. Diketahui *mean* dari indikator Y3 yaitu 4,44, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa pekerjaan yang selesai dengan tepat waktu akan menimbulkan kinerja yang baik karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

d. Hasil penilaian indikator Y4 “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan manajemen waktu yang baik” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 29 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 3 (netral) sebanyak 5 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator keempat. Diketahui *mean* dari indikator Y4 yaitu 4,39, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa manajemen waktu yang baik dalam mengerjakan pekerjaan akan menimbulkan kinerja yang baik karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

e. Hasil penilaian indikator Y5 “Saya tiba di kantor/perusahaan dengan tepat waktu” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 26 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 5 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator kelima. Diketahui *mean* dari indikator Y5 yaitu 4,16, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa tiba di tempat bekerja dengan tepat waktu akan menimbulkan kinerja yang baik karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

f. Hasil penilaian indikator Y6 “Tingkat izin bekerja saya terbilang sedikit” karyawan PT Guna Wijaya Mulia dominan memberikan nilai 5 (sangat setuju) dengan total 34 responden. Kemudian responden memberikan nilai terendah yaitu 2 (tidak setuju) sebanyak 1 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden lebih memilih setuju dalam menjawab pernyataan indikator keenam. Diketahui *mean* dari indikator Y6 yaitu 4,45, yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disimpulkan bahwa tingkat izin yang sedikit akan menimbulkan kinerja yang baik karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. dalam penelitian ini uji normalitas bertujuan untuk melihat penyebaran data dari variabel Orientasi Belajar Karyawan (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan *Self efficacy* (Z) melalui program SPSS 22 dengan uji statistik *Nonparametric* yang didasarkan pada 1 *Sample K-S (Kolmogorov Smirnov)*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Model I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38022756
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.072
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Ouput SPSS, diolah 2023

Tabel 4.13 merupakan output dari uji normalitas variabel Orientasi Belajar Karyawan (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan *Self efficacy* (Z), yang mana menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dari itu, variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Model II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98214277
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.067
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Tabel 4.14 merupakan output dari uji normalitas variabel Orientasi Belajar Karyawan (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan *Self efficacy* (Z), dan Kinerja

Karyawan (Y) yang mana menunjukkan nilai signifikansi $0,173 > 0,05$. Maka dari itu, variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIF* ≤ 10 artinya model bebas dari multikolinearitas, sedangkan apabila nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan *VIF* ≥ 10 artinya model tersebut memiliki multikolinearitas.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas Model I

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	15.394	3.869		3.978	.000		
	Orientasi Belajar Karyawan	.297	.135	.283	2.204	.031	.808	1.237
	Motivasi Intrinsik	.256	.126	.261	2.028	.047	.808	1.237

a. Dependent Variable: Self Efficacy

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel Orientasi Belajar Karyawan dan Motivasi Intrinsik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,808 dan VIF sebesar 1,237. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $0,808 \geq 0,1$ dan nilai VIF $1,237 \leq 10$, artinya tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas Model II

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.904	3.660		.247	.806			
Orientasi Belajar Karyawan	.341	.118	.325	2.899	.005	.747	1.339	
Motivasi Intrinsik	.271	.110	.276	2.472	.016	.756	1.323	
Self Efficacy	.263	.109	.263	2.405	.019	.787	1.270	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Orientasi Belajar Karyawan memiliki nilai *tolerance* 0,747 dan VIF 1.339, variabel Motivasi Intrinsik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,756 dan VIF 1.323, kemudian variabel *Self efficacy* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,787 dan VIF sebesar 1,270. Artinya, nilai *tolerance* dari ketiga variabel tersebut $\geq 0,1$ dan nilai VIF dari ketiga variabel tersebut ≤ 10 , maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji guna mengetahui ada atau tidaknya pertidaksamaan varians. Jika variansi dari residual tetap sama dari pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun, apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan nilai signifikansi, apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikan $< 0,05$ maka mengalami gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model I

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.950	2.500		1.980	.052
	Orientasi Belajar Karyawan	.007	.087	.011	.080	.937
	Motivasi Intrinsik	-.108	.082	-.188	-1.324	.191

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Ouput SPSS, diolah 2023

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Orientasi Belajar Karyawan sebesar 0,937 dan signifikansi dari variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,191. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel dalam model regresi model pertama tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.161	2.333		1.355	.181
	Orientasi Belajar Karyawan	-.042	.075	-.083	-.558	.579
	Motivasi Intrinsik	-.090	.070	-.189	-1.283	.205
	Self Efficacy	.070	.070	.144	.999	.322

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Orientasi Belajar Karyawan sebesar 0,579, signifikansi dari variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,205, dan signifikansi dari variabel *Self efficacy* sebesar 0,322. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam model regresi model kedua tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Ketetapan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Uji koefisien determinasi merupakan alat uji yang digunakan guna mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien uji menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 sekitar 0 dan 1.

Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.186	2.42023

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Orientasi Belajar Karyawan

b. Dependent Variable: Self Efficacy

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* model I sebesar 0,186. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel orientasi belajar karyawan (X1) dan motivasi intrinsik (X2) terhadap *self efficacy* (Z) sebesar 18,6%,

sedangkan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada model penelitian.

Tabel 4. 20 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model II

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.426	2.03276

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Motivasi Intrinsik, Orientasi Belajar Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* model II sebesar 0,426. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel orientasi belajar karyawan (X1) dan motivasi intrinsik (X2) dan *self efficacy* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada model penelitian.

2. Uji F

Uji F merupakan pengujian guna mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai F hitung > F tabel artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen secara simultan, sedangkan apabila F hitung < F tabel artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan. Apabila tingkat probabilitas ($\text{sig } t$) > 0.05 maka H_0 diterima maknanya tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan. Sedangkan apabila

tingkat probabilitas ($\text{sig } t < 0.05$) maka H_0 ditolak maknanya ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan (Astuti, 2019).

Tabel 4. 21 Hasil Uji F Model I

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.325	2	46.662	7.966	.001 ^b
	Residual	345.594	59	5.858		
	Total	438.919	61			

a. Dependent Variable: Self Efficacy

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Orientasi Belajar Karyawan

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Pada Tabel 4.18 diketahui Nilai F hitung sebesar 7,966 dan taraf signifikansi sebesar 0,001. Untuk menghitung F tabel harus menentukan terlebih dahulu df1 dengan nilai signifikansi 0,05. Dimana df1 adalah jumlah variabel independen yaitu 2, kemudian df2 adalah residual model ($n-k$), n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. $F \text{ Tabel} = F(k; n-k) = F(2; 62 - 2) = F(2; 60)$.

Nilai F tabel diperoleh 3,15 sehingga dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($7,966 > 3,15$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan orientasi belajar karyawan dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan pada *self efficacy*.

Tabel 4. 22 Hasil Uji F Model II

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.112	3	66.371	16.062	.000 ^b
	Residual	239.662	58	4.132		
	Total	438.774	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Motivasi Intrinsik, Orientasi Belajar Karyawan

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Tabel 4.22 menunjukkan Nilai F hitung sebesar 16,062 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Untuk menghitung F tabel, terlebih dahulu ditentukan df1 dengan nilai signifikansi 0,05. Dimana df1 merupakan jumlah variabel independen yaitu 3, sedangkan df2 merupakan residual model (n-k), dimana n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. $F \text{ Tabel} = F(k; n-k) = F(3; 62 - 3) = F(3; 59)$.

Nilai F tabel diperoleh 3,15 maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($16,062 > 2,17$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan orientasi belajar karyawan, motivasi intrinsik dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Uji Hipotesis (t)

Uji hipotetis adalah bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilihat dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $sig < 0.05$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, akan tetapi apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $sig > 0.05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Astuti, 2019).

Tabel 4. 23 Hasil Uji t Model I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.394	3.869		3.978	.000
Orientasi Belajar Karyawan	.297	.135	.283	2.204	.031
Motivasi Intrinsik	.256	.126	.261	2.028	.047

a. Dependent Variable: Self Efficacy

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 4.23 diketahui nilai t_{hitung} dari variabel orientasi belajar karyawan yaitu sebesar 2.204. Selanjutnya nilai t_{hitung} nya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 62-2-1)$ dimana n yaitu jumlah responden dan k yaitu jumlah variabel independen dengan tingkat signifikansi 0,05. Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,001.

Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana nilai t_{hitung} variabel orientasi belajar karyawan sebesar 2,204 artinya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,204 > 2,001$) dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan orientasi belajar karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Sedangkan variabel motivasi intrinsik memiliki nilai t hitung 2,028, yang mana memiliki arti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,028 > 2,001$) dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga

dapat ditarik kesimpulan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

Tabel 4. 24 Hasil Uji t Model II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.904	3.660		.247	.806
Orientasi Belajar Karyawan	.341	.118	.325	2.899	.005
Motivasi Intrinsik	.271	.110	.276	2.472	.016
Self Efficacy	.263	.109	.263	2.405	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 4.24 diketahui besar nilai t_{hitung} dari variabel orientasi belajar karyawan yaitu sebesar 2,889. Selanjutnya nilai t tabel nya akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 62-3-1)$ dimana n yaitu jumlah responden dan k yaitu jumlah variabel independen dengan tingkat signifikansi 0,05. Sehingga diperoleh nilai tabel sebesar 2,001.

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana nilai t hitung variabel orientasi belajar karyawan sebesar 2,889 artinya bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (2,889 $>$ 2,001) dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan H_3 yaitu orientasi belajar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel motivasi intrinsik memiliki nilai t hitung 2,472, yang mana memiliki arti t hitung $>$ t tabel (2,472 $>$ 2,001) dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, maka dari itu H_a diterima dan H_0 ditolak,

sehingga dapat ditarik kesimpulan H4 yaitu motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel *self efficacy* memiliki nilai t hitung 2,206 artinya bahwa nilai t hitung > t tabel (2,405 > 2,001) dan nilai signifikansi 0,019 < 0,05 oleh karena itu Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan H5 yaitu *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) yaitu suatu metode yang bertujuan menguji pengaruh variabel interverning. Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur ini menjelaskan tentang akibat langsung maupun tidak langsung sebagai variabel penyebab maupun variabel akibat lainnya (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 25 Hasil Analisis Jalur Model Regresi I

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	15.394	3.869		3.978	.000
Orientasi Belajar Karyawan	.297	.135	.283	2.204	.031
Motivasi Intrinsik	.256	.126	.261	2.028	.047

a. Dependent Variable: Self Efficacy

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Model regresi berdasarkan hasil tabel di atas adalah:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 15.394 + 0,297 + 0,256 + e_1$$

Nilai e1 pada model regresi I dapat dihitung menggunakan rumus $e_2 = \sqrt{1 - R^2}$, $e_1 = \sqrt{1 - 0,186} = 0,902$. Setelah nilai e1 diketahui, selanjutnya dimasukkan ke

dalam model regresi I menjadi $Z = 15.394 + 297X_1 + 256X_2 + 0,902$. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel orientasi belajar karyawan meningkat 1 satuan, maka *self efficacy* akan naik sebesar 0,297 dengan error 0,902. Sedangkan variabel motivasi intrinsik meningkat 1 satuan, maka *self efficacy* akan naik sebesar 0,256 dengan error 0,902.

Tabel 4. 26 Hasil Analisis Jalur Model Regresi II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.904	3.660		.247	.806
Orientasi Belajar Karyawan	.341	.118	.325	2.899	.005
Motivasi Intrinsik	.271	.110	.276	2.472	.016
Self Efficacy	.263	.109	.263	2.405	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, diolah 2023

Model regresi berdasarkan hasil tabel di atas adalah:

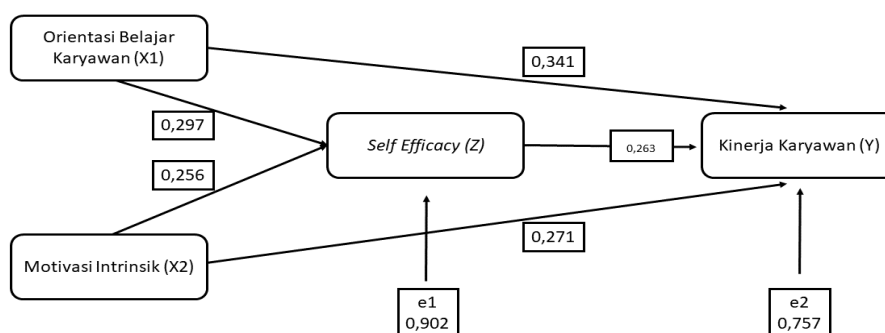
$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.Z + e_2$$

$$Y = 0,904 + 0,341X_1 + 0,271X_2 + 0,263Z + e_2$$

Nilai e_2 pada model regresi II dapat dihitung menggunakan rumus $e_2 = \sqrt{1 - R^2}$, $e_2 = \sqrt{1 - 0,426} = 0,757$. Setelah nilai e_2 diketahui, maka dimasukkan ke dalam model regresi II menjadi, $Y = 0,904 + 0,341X_1 + 0,271X_2 + 0,263Z + 0,757$. Hal ini menunjukkan apabila variabel orientasi belajar karyawan meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,341 dengan error 0,757. Kemudian apabila variabel motivasi intrinsik meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,271 dengan error 0,757, serta apabila variabel

self efficacy meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 dengan error 0,757.

Gambar 4. 1 Hasil Perhitungan Hipotesis



Tabel 4. 27 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		Pengaruh Total
		Langsung	Tidak Langsung	
1	Orientasi Belajar Karyawan (X1) terhadap Self Efficacy (Z)	0,297	-	
2	Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Self Efficacy (Z)	0,256	-	
3	Self Efficacy (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,263	-	
4	Orientasi Belajar Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,341	-	
5	Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,271	-	
6	Orientasi Belajar Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mediasi Self Efficacy (Z) →	-	$= 0,297 \times 0,263$ $= 0,078$	$= 0,341 + 0,078$ $= 0,419$
7	Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Self Efficacy (Z)	-	$= 0,256 \times 0,263$ $= 0,067$	$= 0,271 + 0,067$ $= 0,338$

Pengaruh langsung Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,341, sedangkan pengaruh tidak langsung Orientasi Belajar Karyawan

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,078 diperoleh dari perkalian koefisien jalur X1 ke Z dengan koefisien jalur Z ke Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,341 > 0,078$), artinya pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi *Self Efficacy* **tidak terbukti**.

Kemudian pengaruh langsung Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,271, sedangkan pengaruh tidak langsung Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,067 diperoleh dari perkalian koefisien jalur X1 ke Z dengan koefisien jalur Z ke Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,271 > 0,067$), artinya pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi *Self Efficacy* **tidak terbukti**.

4.3.7 Uji Sobel

Uji Sobel merupakan pengujian guna mengetahui pengaruh variabel mediasi. Hipotesis variabel mediasi dapat diuji melalui uji Sobel (uji Sobel). Uji Sobel dilakukan melalui pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Standar eror koefisien a dan b ditulis SEa dan SEb. Uji sobel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Sab = \sqrt{b^2SEa^2 + a^2SEb^2 + SEa^2SEb^2}$$

a = Koefisien jalur X1 terhadap Z

b = Koefisien jalur Z terhadap Y

SE_a = *Standard error of estimation* koefisien a

SE_b = *Standard error of estimation* koefisien b

Untuk mengetahui pengaruh mediasi maka dapat membandingkan t hitung dengan t tabel. Dimana jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2018). Pengujian dengan variabel mediasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* (**H6**). Perhitungannya sebagai berikut.

Diketahui: $a = 0,297$; $b = 0,263$; $SE_a = 0,135$, $SE_b = 0,109$

$$Sab = \sqrt{b^2SE_a^2 + a^2SE_b^2 + SE_a^2SE_b^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,263^2 \times 0,135^2) + (0,297^2 \times 0,109^2) + (0,135^2 \times 0,109^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,00126060503) + (0,00104801113) + (0,000216531225)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00252514739}$$

$$Sab = 0,0502508447$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu dicari nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Diketahui: $a = 0,297$; $b = 0,263$; $sab = 0,0502508447$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,297 \times 0,263}{0,0502508447}$$

$$t = \frac{0,070221}{0,0502508447}$$

$$t = 1,39740$$

Nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka terjadi pengaruh mediasi. Nilai t hitung 1,4359 dan nilai t tabel 1,998, maka $1,39740 < 1,998$ yang berarti tidak mendukung hipotesis 6 yaitu “self efficacy memediasi orientasi belajar karyawan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak signifikan memediasi orientasi belajar karyawan terhadap kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

Berikut merupakan pengujian sobel pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan mediasi *Self Efficacy* (**H7**):

$$\text{Diketahui: } a = 0,256; b = 0,263; SE_a = 0,126, SE_b = 0,109$$

$$Sab = \sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2 + SE_a^2 SE_b^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,263^2 \times 0,126^2) + (0,256^2 \times 0,109^2) + (0,126^2 \times 0,109^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,00109812704) + (0,000778633216) + (0,000188622756)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00206538301}$$

$$Sab = 0,0454464851$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu dicari nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$\text{Diketahui: } a = 0,256; b = 0,263; sab = 0,0454464851$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,256 \times 0,263}{0,0454464851}$$

$$t = \frac{0,067328}{0,0454464851}$$

$$t = 1,4814$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung > nilai t tabel, artinya pengaruh mediasi. Nilai t hitung 1,4814 dan nilai t tabel 1,998, maka $1,4814 < 1,998$ yang berarti berarti tidak mendukung hipotesis 7 yaitu “*self efficacy* memediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak signifikan memediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)

1. Pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap *Self efficacy*

Berdasarkan analisis uji statistik t pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap *Self efficacy* diperoleh nilai t_{hitung} variabel Orientasi Belajar Karyawan sebesar sebesar 2,204 artinya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,204 > 2,001$) dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan orientasi belajar karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*.

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, rata-rata karyawan PT Guna Wijaya Mulia sudah melaksanakan orientasi belajar dalam bekerja. Penilaian tertinggi dalam orientasi belajar karyawan PT Guna Wijaya Mulia ialah item kuesioner “saya belajar dari pengalaman masa lalu guna meningkatkan kemampuan” dengan nilai rata-rata 4,31 yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Dengan orientasi belajar

yang termasuk tinggi juga akan meningkatkan tingkat keyakinan karyawan PT Guna Wijaya Mulia dalam bekerja.

Hasil ini didukung dengan penelitian Hasanah (2011) yang menyimpulkan bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* dengan $CR = 2,864$ dan $p = 0,004$ atau signifikan pada $\alpha = 0,05$ $t_{table} = \pm 1,977$. Didukung pula dengan penelitian (Hwang Sang-Gyu, 2014) yang menyatakan bahwa orientasi belajar berpengaruh terhadap *self efficacy* karyawan perusahaan kecil dan menengah di Gyeongnam.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Self efficacy*

Berdasarkan analisis uji t, variabel motivasi intrinsik memiliki nilai t_{hitung} 2,028, yang mana memiliki arti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,028 > 2,001$) dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Selaras dengan penelitian (Nurmalia et al., 2020).

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, rata-rata karyawan PT Guna Wijaya Mulia memiliki motivasi dalam dirinya sendiri untuk bekerja. Penilaian tertinggi pada motivasi intrinsik karyawan PT Guna Wijaya Mulia ialah item kuesioner “perusahaan memberikan otonomi kepada para karyawan” dengan nilai rata-rata 4,58 yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Dengan motivasi intrinsik yang tinggi juga akan meningkatkan tingkat keyakinan karyawan PT Guna Wijaya Mulia dalam bekerja.

Dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif dari motivasi terhadap *self efficacy* dengan nilai $t_{hitung} >$

ttabel ($5,04 > 2,61$). Selaras pula dengan penelitian (Meilani, 2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Maknanya, meningkatnya motivasi akan membuat keyakinan atau *self efficacy* meningkat pula.

3. Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t, orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung variabel orientasi belajar karyawan sebesar 2,889 artinya bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,889 > 2,001$) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan H_3 yaitu orientasi belajar karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, rata-rata karyawan PT Guna Wijaya Mulia sudah melaksanakan orientasi belajar dalam bekerja. Penilaian tertinggi dalam orientasi belajar karyawan PT Guna Wijaya Mulia ialah item kuesioner “saya belajar dari pengalaman masa lalu guna meningkatkan kemampuan” dengan nilai rata-rata 4,31 yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Dengan orientasi belajar yang termasuk tinggi juga akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia dalam bekerja.

Hasil ini selaras dengan penelitian (Elshifa et al., 2020) dengan hasil dari penelitian tersebut berupa orientasi belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (sig) = 0,012 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,247. Ekhsan et al., (2020) menyatakan hal yang sama

dalam penelitiannya, yaitu orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,4% pada *Front Office the Sultan Hotel Jakarta*.

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis uji hipotesis t pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan, didapatkan nilai t hitung 2,472, artinya nilai t hitung > t tabel ($2,472 > 2,001$) dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, maka H_4 yaitu motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, rata-rata karyawan PT Guna Wijaya Mulia memiliki motivasi dalam dirinya sendiri untuk bekerja. Penilaian tertinggi pada motivasi intrinsik karyawan PT Guna Wijaya Mulia ialah item kuesioner “perusahaan memberikan otonomi kepada para karyawan” dengan nilai rata-rata 4,58 yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Dengan motivasi intrinsik yang tinggi juga akan meningkatkan tingkat keyakinan karyawan PT Guna Wijaya Mulia dalam bekerja.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Juli, & Muhammad (2020) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, selaras pula dengan penelitian (Siregar, 2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai thitung > dari ttabel $3,832 > 2,00172$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$.

5. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *self efficacy* memiliki nilai t hitung 2,206 artinya bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($2,405 > 2,001$) dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan H_5 yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Ali & Dewie Tri Wijayati (2021) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* di PT Finnet Indonesia berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 79,2%.

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, rata-rata karyawan PT Guna Wijaya Mulia memiliki tingkat keyakinan dalam dirinya sendiri untuk bekerja. Penilaian tertinggi pada *self efficacy* karyawan PT Guna Wijaya Mulia ialah item kuesioner “saya merasa termotivasi apabila melihat rekan kerja yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 4,52 yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Dengan *self efficacy* yang tinggi juga akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan PT Guna Wijaya Mulia dalam bekerja.

Dalam penelitian Langi & Bernhard (2022) pula menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana memiliki makna semakin tinggi *self efficacy* seseorang dalam menyelesaikan dan bertahan melewati hambatan dalam pekerjaannya, maka kinerja akan semakin meningkat.

6. Self Efficacy memediasi Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,341, sedangkan pengaruh tidak langsung Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,078. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,341 > 0,078$). Oleh karena pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,333 > 0,063$), artinya pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi *Self Efficacy* **tidak terbukti**.

Berdasarkan perhitungan *sobel test*, hasil menunjukkan bahwa nilai thitung 1,4359 dan nilai t tabel 1,998, maka $1,39740 < 1,998$, artinya thitung lebih kecil dari ttabel. Maka dari itu variabel Z atau *self efficacy* **tidak mampu** memediasi variabel orientasi belajar karyawan terhadap kinerja karyawan.

7. *Self Efficacy* memediasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, pengaruh langsung Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,271, sedangkan pengaruh tidak langsung Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,067. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,271 > 0,067$), artinya pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi *Self Efficacy* **tidak terbukti**.

Berdasarkan perhitungan *sobel test*, hasil menunjukkan bahwa nilai thitung 1,4814 dan nilai t tabel 1,998, maka $1,4814 < 1,998$, maka dari itu variabel Z atau *self efficacy* **tidak mampu** memediasi variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Zakiuddin (2022) yang menyatakan terdapat hubungan antara efikasi diri dalam memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung. Penelitian yang dilakukan oleh Zakiuddin (2022) menggunakan indikator dari Hamzah (2011) untuk variabel motivasi, indikator dari Maghfiroh (2014) untuk variabel efikasi diri, dan indikator dari Mathis dan Jackson (2006) untuk variabel kinerja karyawan. Dari ketiga indikator variabel tersebut, hanya variabel kinerja karyawan yang memiliki kesamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu, yakni sama-sama menggunakan indikator dari Mathis dan Jackson (2006).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terkait peran Orientasi Belajar Karyawan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan: Mediasi *Self Efficacy* dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap *Self Efficacy* diperoleh nilai $t_{hitung} 2,080$ yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 2,204$ artinya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,204 > 2,001)$ dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Maka dari itu, disimpulkan bahwa Orientasi Belajar Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.
2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Self Efficacy* memiliki nilai $t_{hitung} (2,028 > 2,001)$ dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Maka dari itu, disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.
3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,889$ artinya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,889 > 2,001)$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Maka dari itu, variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.
4. Pengaruh Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,472$, artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,472 > 2,001)$ dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Orientasi Belajar

Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.

5. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai thitung 2,206 artinya bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,405 > 2,001$) dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Maka dari itu, Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.
6. Variabel *Self Efficacy* tidak terbukti dapat memediasi Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT Guna Wijaya Mulia. Berdasarkan perhitungan *sobel test*, hasil menunjukkan bahwa nilai thitung 1,4359. Nilai thitung dibandingkan ttabel, yaitu $1,4359 < 1,998$, artinya thitung lebih kecil dari ttabel. Maka dari itu variabel Z atau *self efficacy* tidak mampu memediasi variabel orientasi belajar karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.
7. Variabel *Self Efficacy* tidak terbukti dapat memediasi Orientasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT Guna Wijaya Mulia. Berdasarkan perhitungan *sobel test*, hasil menunjukkan bahwa nilai thitung 1,4814. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung $>$ nilai ttabel maka terjadi pengaruh mediasi. Nilai thitung dibandingkan ttabel, yaitu $1,4814 < 1,998$, maka dari itu variabel Z atau *self efficacy* tidak mampu memediasi variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Guna Wijaya Mulia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin, akan tetapi penelitian ini masih memiliki keterbatasan seperti:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Orientasi Belajar Karyawan, Motivasi Intrinsik, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan, sehingga terdapat kemungkinan variabel lain yang dapat digunakan dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Pada penelitian ini, hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dari model II yaitu pengaruh Orientasi Belajar Karyawan (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan *Self Efficacy* (Z) sebagai mediasi, terhadap Kinerja Karyawan (Y) memberikan nilai *Adjusted R-squared* sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada model penelitian.

5.3 Saran-Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan saran sebagai berikut.

1. Diharapkan karyawan PT Guna Wijaya Mulia mampu memiliki komitmen dalam pembelajaran dengan cara belajar mengenai hal-hal baru dan meningkatkannya secara berkala guna meningkatkan kinerja. Karyawan PT Guna Wijaya diharapkan pula terbuka terhadap pemikiran baru dengan berani menanyakan hal yang belum diketahui dari pekerjaannya. Selain itu, karyawan PT Wijaya Mulia diharapkan mampu belajar dari masa lalu guna meningkatkan kinerja dalam bekerja.
2. Diharapkan agar para peneliti selanjutnya dapat menjelajahi secara lebih mendalam tentang orientasi belajar dari karyawan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan mediasi efikasi diri melalui penggunaan

variabel lain seperti kompensasi maupun inovasi, sehingga hasil penelitian yang lebih beragam dan lebih baik dapat dicapai oleh para peneliti selanjutnya karena adanya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2019). Social Cognitive Theory : A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *PSIKODIMENSIA*, 18(1), 85–100. <https://doi.org/10.24167/PSIDIM.V18I1.1708>
- Aditya Kamajaya Putra, & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59–66. <https://doi.org/10.26740/BISMA.V6N1.P59-66>
- Ali, F., Tri, D., & Wardoyo, W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N1.P367-379>
- Anshori, M. Y., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Surabaya, P. (2015). Pengaruh Orientasi Pasar, Intellectual Capital, Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Inovasi Studi Kasus Pada Industri Hotel Di Jawa Timur. *INTERNATIONAL RESEARCH JOURNAL OF BUSINESS STUDIES*, 3(3). <https://doi.org/10.21632/IRJBS.3.3.76.53>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 30–53. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V08.I01.P02>
- Astuti, septin puji. (2019). *Modul Praktikum Statistika*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Aziz, A., & Aglesia, F. R. (2020). Pengaruh Compensation dan Motivation Terhadap Employee Performance PTPN VIII Parakan Salak. *Cakrawala*, 3. <https://www.journal.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/39/32>
- Basuki. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. R. Baskara (ed.)). CV Media

Sains Indonesia.

Ekhsan, M., Badrianto, Y., Fahlevi, M., & Rabiah, A. S. (2020). *Analysis of the Effect of Learning Orientation, Role of Leaders and Competence to Employee Performance Front Office the Sultan Hotel Jakarta*. 239–244. <https://doi.org/10.2991/AEBMR.K.200205.042>

Elshifa, A., Dwi Anjarini, A., Jamaludin Kharis, A., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V3I2.183>

Farisi, S., Juli, I., & Muhammad, F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 15–33.

Fatmah, D., Sekolah, D., Ilmu, T., Al-Anwar, E., & Mojokerto, I. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700–709. <https://ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/428>

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro.

Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. <https://doi.org/10.5465/Amj.2009.43670890>, 52(4), 765–778. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43670890>

Hasanah, N. (2011). ANALISIS LOCUS OF CONTROL, ORIENTASI TUJUAN

PEMBELAJARAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SELF EFFICACY DAN TRANSFER PELATIHAN PEGAWAI DI KANTOR PT. KERETA API (Persero) DAERAH OPERASI V PURWOKERTO. *Probisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.35671/PROBISNIS.V4I2.308>

Hidayat, R., Kambara, R., Program, L., Magister, P., Universitas, M., & Tirtayasa, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43–66. <https://doi.org/10.48181/JRBMT.V2I1.3832>

Hwang Sang-Gyu. (2014). *Pengaruh Orientasi Belajar terhadap Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif*. 16(2), 175–184.

Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: The role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78–98. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2014-0022>

Kaya, N., & Patton, J. (2011). The effects of knowledge-based resources, market orientation and learning orientation on innovation performance: An empirical study of Turkish firms. *Journal of International Development*, 23(2), 204–219. <https://doi.org/10.1002/JID.1662>

Mega Langi, C., Tewel, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 450–460. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V10I1.37981>

Meilani, R. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP

SELF EFFICACY SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI. *Tawshiyah: Jurnal Sosial Keagamaan Dan Pendidikan Islam*, 15(1).
<https://doi.org/10.32923/TAW.V15I1.1351>

Miri, F., Shahabi, N., & Asadipour, E. (2019). RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING ORGANIZATION AND CREATIVITY IN TEACHING HOSPITALS. *Management, & Applied Sciences & Technologies*, 10(10).
<https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2019.125>

Noerchoidah, N.-, Nurdina, N., & Ariprowo, T. (2022). Orientasi Pembelajaran Dan Perilaku Kerja Inovatif (Peran Efikasi Diri Kreatif Pada UKM). *Jurnal Manajerial*, 9(01), 16–33.
<https://doi.org/10.30587/JURNALMANAJERIAL.V9I01.3105>

Nurliza, & Manurung, A. D. R. (2017). PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus: Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum Dan Ham Ri). *SWOT*, VII, 604–616.

Nurmalia, L., Setyaningsih, D., Guru, P., & Dasar, S. (2020). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK & MOTIVASI TERHADAP EFIKASI DIRI GURU SDN GUGUS VI PALMERAH JAKARTA BARAT. *Holistika: Jurnal Ilmiah PGSD*, 4(1), 45–52. <https://doi.org/10.24853/holistika.4.1.45-52>

Permatasari, N., Mulyadi, A., Samlawi, F., Kunci:, K., Sosial, D., Diri, E., & Belajar, K. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Kemandirian Belajar Siswa Pada Pembelajaran Akuntansi di SMKN Se-Bandung Raya. *Fineteach: Journal of Finance, Entrepreneurship, and Accounting Education Research*, 1(3), 192–207.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/fineteach/article/view/52988>

- Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA MELALUI PERILAKU KERJA KARYAWAN HONORER HOTEL DAN PEMANDIAN KEBONAGUNG JEMBER*.
<https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/77656>
- Rohman, A. (2017). *Dasar dasar manajemen* (1st ed.). Inteligencia Media.
[https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab 2.pdf?sequence=11](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab%202.pdf?sequence=11)
- Setyorini, E., Muhdiyanto, M., & Darmadi, R. A. (2022). Creative Self-Efficacy Dan Employee Performance: Efek Mediasi Innovative Work Behavior. *UMMagelang Conference Series*, 543–554.
<https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7504>
- Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A Framework for Market-Based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge, and Behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 305–318.
- Siregar, D. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 13(1), 230–241.
<https://doi.org/10.24114/JUPIIS.V13I1.24158.G15936>
- Siyoto, S. (2015). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); Pertama). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian* (Pertama). Deepublish Publilsher.

- Thi Bich Hanh Tran, Oh, C. H., & Choi, S. B. (2015). Sci-Hub | Effects of learning orientation and global mindset on virtual team members' willingness to cooperate in: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Management & Organization*, 22(03), 311–327 | 10.1017/jmo.2015.37. *Journal of Management & Organization*, 22(03), 311–327. <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1017/jmo.2015.37>
- Tierney, : Pamela, & Farmer, S. M. (2017). *Creative self-efficacy: potential antecedents and relationship to creative performance CREATIVE SELF-EFFICACY: ITS POTENTIAL ANTECEDENTS AND*. 45(January 2002), 1137–1148.
- Tripustikasari, E., Stmik, D., & Purwokerto, A. (2012). PENGARUH LOCUS OF CONTROL, ORIENTASI TUJUAN PEMBELAJARAN, DAN KARAKTERISTIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SELF EFFICACY DAN TRANSFER PELATIHAN. *Probisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.35671/PROBISNIS.V5I1.316>
- Wulandari, F. (2022). *Middle Range Teori dalam Ilmu Manajemen SDM* (1st ed.). CV Gerbang Media Aksara.
- Wulandari, W., Pri Handini, D., & Studi Manajemen dan Akuntansi Universitas Widyagama Malang, P. (2020). ORIENTASI BELAJAR DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA UKM MELALUI HUMAN CAPITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UKM KERAJINAN DI MALANG RAYA. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 2088–7485. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/573>
- Yuwinda, P., Dhitara, A., & Ardiansyah, E. H. (2022). Pengaruh Use of Sosmed dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Melalui Variabel Intervening Efikasi Diri. *JURNAL SOSIAL EKONOMI DAN HUMANIORA*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.29303/JSEH.V8I1.26>

Zakiuddin, M. (2022). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi: Studi pada PG. Kebon Agung Malang Jawa Timur*. <https://doi.org/10.1108/MRR03-2017-0062>

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian**LAMPIRAN
Kuesioner
KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth :
Karyawan PT Guna Wijaya Mulia
Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Amelia Hamidah, mahasiswi program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PERAN ORIENTASI BELAJAR KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJAKARYAWAN: MEDIASI *SELF EFFICACY*”**.

Segala informasi yang diberikan pada kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara/i untuk dapat meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti.

Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,



Amelia Hamidah
195211016

Kuesioner Identitas Responden

Isilah tanda () dengan tanda checklist (√) !

A. Usia :

1. 25-30 tahun
2. 31-35 tahun
3. 36-40 tahun
4. 41-45 tahun
5. 46-50 tahun
6. > 50 tahun

B. Jenis Kelamin :

1. Laki-laki
2. wanita

C. Pengalaman

1. 1-5 tahun
2. 6-10 tahun
3. 11-15 tahun
4. 16-20 tahun
5. 20-25 tahun
6. >25 tahun

D. Pendidikan

1. SMA/SMK
2. Diploma
3. S1
4. S2/23

E. Penghasilan

1. 1.000.000 – 3000.000
2. 3000.001-5.000.000
3. > 5.000 000

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Mohon berilah angka 1 sampai dengan 5 pada nomor yang tersedia. Nilai 1 diartikan **SEBAGAI “SANGAT TIDAK SETUJU (STS)”** dan nilai 5 diartikan sebagai **“SANGAT SETUJU (SS)”**.

1. Daftar Pertanyaan

Isilah pernyataan berikut dengan memberikan tanda (√) pada kolom. STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju).

PERNYATAAN:

Kuesioner Variabel Orientasi Belajar Karyawan						
No.	Pernyataan	Skor Jawaban (1-5)				
		STS	TS	N	S	SS
Komitmen untuk pembelajaran						
1	Saya suka belajar mengenai hal-hal baru dalam pekerjaan saya					
2	Saya berkomitmen untuk meningkatkan pengalaman dan pengetahuan baru saya secara terus menerus					
Terbuka terhadap pemikiran baru						
3	Saya berani untuk bertanya mengenai hal yang belum saya ketahui					
4	Saya mau belajar dari pengalaman masa lalu					
Sharing pengetahuan intraorganisasional						
5	Selalu belajar dari pengalaman masa lalu guna meningkatkan kemampuan					
6	Saya secara berkala menilai kualitas keputusan dan aktivitas dari waktu ke waktu					

Sinkula et al., (1997) dalam (W. Wulandari et al., 2020)

Kuesioner Motivasi Intrinsik						
No.	Pernyataan	Skor Jawaban (1-5)				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Achievement (Prestasi)</i>						
1	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya					
<i>Work it Self (bekerja sendiri)</i>						
2	Tugas yang saya kerjakan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya					
3	Saya menyukai pekerjaan yang menantang					
<i>Responsibility (Tanggung jawab)</i>						
4	Perusahaan memberikan otonomi kepada para karyawan					
5	Kepercayaan supervisor sangat penting untuk mendorong karyawan bekerja secara bertanggung jawab					
<i>Advancement (Kemajuan)</i>						
6	Pengembangan diri dalam pekerjaan adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja					
7	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang					

Herzberg yang dikutip Luthans (2011) dalam penelitian (Risqi et al., 2016)

Kuesioner Self efficacy						
No.	Pernyataan	Skor Jawaban (1-5)				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Magnitude (Past Performance)</i>						
1	Saya pernah memperoleh penghargaan (reward)					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang					
<i>Strenght (Vicarious Experience)</i>						

3	Saya merasa termotivasi apabila melihat rekan kerja yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya yakin bahwa saya mampu mencapai kesuksesan seperti rekan kerja saya					
Generality (Verbal Persuasion & Emotional Cues)						
5	Pimpinan saya selalu memberikan dorongan dan arahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
6	Rekan kerja saya selalu meyakinkan saya bahwa saya mampu berhasil menyelesaikan pekerjaan saya					
7	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk mencapai tujuan					

Sumber: Bandura (1977) dalam (Permatasari et al., 2022)

Kuesioner Kinerja Karyawan						
No.	Pernyataan	Skor Jawaban (1-5)				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas						
1	Saya teliti dan rapih dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan					
Kuantitas						
2	Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kapasitas saya					
Ketepatan Waktu						
3	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan					
Efektifitas						

4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan manajemen waktu yang baik					
Kehadiran						
5	Saya tiba di kantor/perusahaan dengan tepat waktu					
6	Tingkat izin bekerja saya terbilang sedikit					

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

Orientasi Belajar Karyawan						
No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	3	3	4	4	5	5
2	3	3	4	4	5	4
3	3	4	3	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4
5	2	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	5
8	4	3	4	4	4	3
9	3	4	4	3	4	4
10	4	5	5	5	3	3
11	4	4	4	4	4	3
12	4	4	5	5	5	5
13	4	4	4	4	5	5
14	4	5	5	4	5	5
15	5	4	5	5	5	3
16	5	4	4	4	4	5
17	3	4	4	4	5	5
18	4	5	4	4	4	4
19	3	4	4	5	5	4
20	3	4	5	5	4	5
21	3	4	4	5	4	4
22	4	3	3	4	4	5
23	4	5	5	4	5	5
24	5	5	4	4	5	5
25	5	4	5	3	5	5
26	5	4	5	5	5	4
27	4	4	3	4	5	5
28	4	5	4	3	4	4
29	4	3	5	5	5	5
30	4	4	4	5	5	5
31	5	4	4	4	4	4
32	4	4	4	5	5	4
33	4	4	5	5	5	4
34	5	3	4	3	5	5

35	5	4	4	4	4	4
36	4	5	4	4	4	4
37	3	4	5	5	4	4
38	4	4	4	4	4	5
39	4	5	3	4	5	3
40	3	2	4	4	4	4
41	4	5	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5
43	2	3	3	3	3	3
44	4	4	4	3	3	3
45	4	4	2	4	4	4
46	4	3	3	4	4	5
47	3	4	4	5	4	5
48	3	4	5	5	4	4
49	4	4	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	3	4	3	3	3	3
52	3	3	4	5	5	4
53	4	5	4	5	5	5
54	3	3	4	4	3	3
55	3	4	4	3	4	3
56	4	5	5	4	4	4
57	4	3	3	4	4	3
58	4	4	5	5	4	3
59	4	4	4	4	3	4
60	4	4	3	4	4	3
61	4	2	3	3	5	4
62	4	5	3	4	4	4

Motivasi Intrinsik							
No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	5	4	5	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	4
5	3	4	3	3	4	3	4

6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	4	5	4	5
8	4	5	3	3	3	4	5
9	4	5	4	5	3	5	5
10	4	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	4	5	5	4
13	5	5	5	5	5	5	4
14	4	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5	3
17	5	5	5	5	5	5	4
18	4	5	5	4	4	5	5
19	4	5	5	5	5	5	4
20	4	5	5	5	5	5	5
21	4	4	5	5	5	3	5
22	3	5	4	5	5	4	4
23	4	5	5	4	4	5	4
24	4	5	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	5	4
26	5	5	4	5	5	5	5
27	3	4	5	3	5	5	5
28	4	5	5	4	3	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	5	5	5	4	5
32	4	5	4	5	5	5	5
33	5	5	4	5	5	5	5
34	4	5	5	4	3	5	3
35	5	5	4	5	5	5	4
36	4	4	4	5	5	4	5
37	3	5	5	5	4	5	4
38	5	3	4	5	5	5	4
39	5	4	4	5	5	5	5
40	4	4	4	5	4	5	4
41	5	4	5	4	5	4	5
42	4	4	5	5	5	5	5
43	4	4	3	5	4	4	3
44	4	5	4	5	3	3	3

45	2	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	2	4	5	4
47	3	4	4	4	5	5	4
48	4	5	5	4	2	2	5
49	2	5	4	5	4	5	4
50	4	3	4	5	4	4	5
51	4	3	3	5	5	5	3
52	5	5	5	5	5	5	5
53	1	4	4	5	4	5	4
54	4	4	4	5	4	4	5
55	2	4	4	4	4	4	5
56	3	3	3	4	5	4	5
57	4	4	4	5	4	5	4
58	3	3	4	5	5	5	3
59	2	4	4	4	4	5	4
60	5	4	4	4	4	4	4
61	5	5	4	5	5	4	3
62	3	5	4	5	5	4	5

<i>Self Efficacy</i>							
No.	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7
1	5	4	4	4	5	3	4
2	5	4	4	4	4	3	4
3	5	4	5	4	4	4	5
4	3	4	5	5	4	4	3
5	3	2	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	5	3	3
7	4	4	5	5	5	4	5
8	4	3	4	4	4	4	4
9	3	4	4	5	5	3	3
10	5	4	5	4	5	4	4
11	3	4	5	3	5	5	3
12	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	4	4
14	5	5	4	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	4	4
16	5	5	4	5	4	4	5

17	3	4	4	5	5	5	5
18	4	5	3	5	5	5	4
19	4	4	5	5	3	4	5
20	4	4	5	5	4	5	5
21	4	4	5	4	4	4	4
22	5	3	5	4	3	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4
25	4	5	5	5	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	5	5
28	5	3	5	3	5	4	4
29	5	4	4	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	4	4	4	5	5
32	4	4	5	5	5	5	4
33	4	5	5	5	5	4	5
34	5	3	4	4	5	5	5
35	4	4	5	4	5	4	5
36	4	4	4	4	4	5	5
37	5	4	5	5	4	4	5
38	5	5	5	4	4	5	5
39	5	3	5	5	5	4	5
40	4	5	5	4	5	5	4
41	5	5	5	5	5	5	5
42	3	2	4	3	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4
45	4	5	3	5	3	5	4
46	5	5	5	5	5	5	5
47	3	2	4	4	5	4	4
48	3	4	3	2	5	5	4
49	5	5	5	4	4	4	4
50	3	5	4	4	3	4	4
51	4	3	4	4	4	4	4
52	5	4	5	4	5	5	4
53	4	5	5	4	4	5	4
54	5	5	5	5	3	4	4
55	5	4	5	3	5	3	5

56	4	2	5	3	4	5	4
57	4	4	4	5	4	5	4
58	5	3	4	5	5	5	5
59	4	4	4	3	4	4	4
60	4	4	4	4	5	4	5
61	5	4	4	4	4	4	5
62	4	5	5	5	4	5	5

Kinerja Karyawan						
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	4	5	5	4	5	4
2	4	4	5	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	3	4	4
5	4	4	4	4	2	3
6	3	5	4	5	4	4
7	5	4	5	5	4	5
8	4	4	4	4	2	4
9	4	4	4	4	3	3
10	5	4	4	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4
12	3	3	5	5	5	5
13	4	5	4	4	5	5
14	4	5	4	4	4	5
15	4	4	5	4	5	4
16	5	4	5	4	5	5
17	5	5	4	5	5	4
18	4	4	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	5	4
21	4	4	4	3	2	4
22	3	3	5	5	4	5
23	5	3	5	4	5	4
24	4	4	5	5	5	4
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	3	4

28	3	3	5	5	4	5
29	5	5	5	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	3	4
32	4	4	5	5	5	4
33	4	5	4	5	5	5
34	4	3	5	5	5	5
35	4	3	5	5	5	5
36	4	4	4	5	5	5
37	4	5	4	5	4	5
38	4	5	5	4	4	5
39	5	5	3	4	5	4
40	4	4	3	4	5	4
41	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5
43	4	3	4	3	2	3
44	4	3	3	4	4	5
45	3	3	4	4	4	5
46	5	5	5	5	4	5
47	2	2	4	4	2	5
48	3	3	3	5	4	5
49	3	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	4	4	4
52	3	3	5	4	5	5
53	4	5	5	5	4	5
54	4	4	4	3	5	5
55	4	4	4	4	3	2
56	2	4	5	5	5	5
57	5	5	5	5	4	4
58	3	3	4	5	4	4
59	4	4	4	5	3	3
60	5	5	4	4	4	5
61	4	5	4	3	3	5
62	5	5	3	4	4	5

Lampiran 4 Output SPSS Uji Validitas

Orientasi Belajar Karyawan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.257*	.173	-.002	.256*	.201	.545**
	Sig. (2-tailed)		.044	.178	.990	.045	.117	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.257*	1	.256*	.152	.032	.074	.513**
	Sig. (2-tailed)	.044		.045	.238	.805	.568	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.173	.256*	1	.432**	.218	.169	.632**
	Sig. (2-tailed)	.178	.045		.000	.088	.188	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	-.002	.152	.432**	1	.331**	.204	.579**
	Sig. (2-tailed)	.990	.238	.000		.009	.111	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.256*	.032	.218	.331**	1	.542**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.045	.805	.088	.009		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.201	.074	.169	.204	.542**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.117	.568	.188	.111	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1	Pearson Correlation	.545**	.513**	.632**	.579**	.654**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

N	62	62	62	62	62	62	62
---	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel Orientasi Belajar Karyawan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.623	6

Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.606	7

Variabel *Self Efficacy* (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.652	7

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	6

Lampiran 6 Analisis Deskriptif

X1 (Orientasi Belajar Karyawan)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	N	17	27.4	27.4	30.6
	S	33	53.2	53.2	83.9
	SS	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	N	12	19.4	19.4	22.6
	S	35	56.5	56.5	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	11	17.7	17.7	19.4
	S	34	54.8	54.8	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	14.5	14.5	14.5
	S	33	53.2	53.2	67.7
	SS	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9.7	9.7	9.7
	S	31	50.0	50.0	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	21.0	21.0	21.0
	S	26	41.9	41.9	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2 (Motivasi Intrinsik)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	4	6.5	6.5	8.1
	N	8	12.9	12.9	21.0
	S	28	45.2	45.2	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.1	8.1	8.1
	S	20	32.3	32.3	40.3
	SS	37	59.7	59.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.1	8.1	8.1
	S	26	41.9	41.9	50.0
	SS	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	3	4.8	4.8	6.5
	S	17	27.4	27.4	33.9
	SS	41	66.1	66.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	5	8.1	8.1	9.7
	S	20	32.3	32.3	41.9
	SS	36	58.1	58.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	3	4.8	4.8	6.5
	S	18	29.0	29.0	35.5
	SS	40	64.5	64.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	11.3	11.3	11.3
	S	25	40.3	40.3	51.6
	SS	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z (Self Efficacy)**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	14.5	14.5	14.5
	S	24	38.7	38.7	53.2
	SS	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.5	6.5	6.5
	N	7	11.3	11.3	17.7
	S	27	43.5	43.5	61.3
	SS	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	4.8	4.8	4.8
	S	24	38.7	38.7	43.5
	SS	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	6	9.7	9.7	11.3
	S	25	40.3	40.3	51.6
	SS	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.1	8.1	8.1
	S	24	38.7	38.7	46.8
	SS	33	53.2	53.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.1	8.1	8.1
	S	27	43.5	43.5	51.6
	SS	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y (Kinerja Karyawan)**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	N	9	14.5	14.5	17.7
	S	32	51.6	51.6	69.4
	SS	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	12	19.4	19.4	21.0
	S	24	38.7	38.7	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y3					Y4						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.1	8.1	8.1	N	5	8.1	8.1	8.1	8.1
	S	25	40.3	40.3	48.4	S	28	45.2	45.2	53.2	53.2
	SS	32	51.6	51.6	100.0	SS	29	46.8	46.8	100.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0		Total	62	100.0	100.0		

Y5					Y6						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.1	8.1	8.1	TS	1	1.6	1.6	1.6	1.6
	N	6	9.7	9.7	17.7	N	4	6.5	6.5	8.1	8.1
	S	25	40.3	40.3	58.1	S	23	37.1	37.1	45.2	45.2
	SS	26	41.9	41.9	100.0	SS	34	54.8	54.8	100.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0		Total	62	100.0	100.0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	62	2	5	3.82	.736
X1.2	62	2	5	3.95	.734
X1.3	62	2	5	4.05	.711
X1.4	62	3	5	4.18	.666
X1.5	62	3	5	4.31	.642
X1.6	62	3	5	4.16	.751
X2.1	62	1	5	4.03	.940
X2.2	62	2	5	4.42	.691
X2.3	62	3	5	4.42	.641
X2.4	62	3	5	4.52	.646
X2.5	62	3	5	4.42	.641
X2.6	62	2	5	4.58	.666
X2.7	62	2	5	4.47	.718
X2.8	62	2	5	4.56	.668
X2.9	62	3	5	4.37	.683
Z1	62	3	5	4.32	.719
Z2	62	2	5	4.15	.865
Z3	62	3	5	4.52	.593
Z4	62	2	5	4.35	.726
Z5	62	3	5	4.45	.645
Z6	62	3	5	4.40	.639
Z7	62	3	5	4.42	.615
Y1	62	2	5	4.10	.762
Y2	62	2	5	4.18	.800
Y3	62	3	5	4.44	.643
Y4	62	3	5	4.39	.636
Y5	62	2	5	4.16	.909
Y6	62	2	5	4.45	.694
Valid N (listwise)	62				

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Amelia Hamidah
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 2001
Agama : Islam
Alamat : Desa Panjunan Utara RT 03/03, Kecamatan
Petarukan, Kabupaten Pematang, Provinsi Jawa
Tengah
No. HP : +628 2137097909
E-mail : ameliahh30@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD Negeri 02 Panjunan : 2007 s/d 2013
SMP Negeri 1 Comal : 2013 s/d 2016
SMA Negeri 3 : 2016 s/d 2019
UIN Raden Mas Said Surakarta : 2019 s/d 2023

RIWAYAT ORGANISASI

KJF 2020 : 2020/2021

Lampiran 8 Hasil Cek Plagiarism

Amelia Hamidah_195211016_MBS

ORIGINALITY REPORT

28%	29%	17%	17%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	9%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
3	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	1%
7	core.ac.uk Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%