

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM KERINCI

Poni Yanita¹

¹STIE Sakti Alam Kerinci

E-Mail: yanitaponi@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) Sejauhmana pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci 2) Sejauhmana Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci 3) Sejauhmana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap STIE Sakti Alam Kerinci yang saat ini berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yakni *Total Sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yakni 43 orang dosen tetap STIE Sakti Alam Kerinci. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi $\alpha = 0.05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap motivasi kerja dosen STIE Sakti Alam Kerinci. (2) Terdapat pengaruh langsung antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci. *Self Efficacy* dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci melalui Motivasi Kerja. Motivasi Kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci.

Kata kunci : *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Kinerja Dosen

Abstract: *The purpose of this study was to find out: 1) To what extent does self-efficacy influence the performance of STIE Sakti Alam Kerinci lecturers 2) To what extent does self-efficacy influence the work motivation of STIE Sakti Alam Kerinci lecturers 3) How far does work motivation influence the performance of STIE Sakti Alam Kerinci lecturers. The population in this study is the permanent lecturers of STIE Sakti Alam Kerinci, which currently number 43 people. The sampling technique is Total Sampling, namely the entire population is used as a sample, namely 43 permanent lecturers at STIE Sakti Alam Kerinci. Then a hypothesis test was carried out with the t test and the significance of $\alpha = 0.05$. The results of the study show that (1) there is a significant influence between Self Efficacy on the work motivation of lecturers at STIE Sakti Alam Kerinci. (2) There is a direct effect between Self Efficacy on the Performance of STIE Sakti Alam Kerinci Lecturers. Self-Efficacy can indirectly influence the Performance of Lecturers at STIE Sakti Alam Kerinci through Work Motivation. Work Motivation can act as an intervening variable in Self Efficacy on Lecturer Performance. (3) There is a significant influence between work motivation on Lecturer Performance at STIE Sakti Alam Kerinci.*

Keywords: Self Efficacy, Work Motivation, Lecturer Performance

PENDAHULUAN.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan dioptimalkan pengembangannya oleh organisasi (tidak terkecuali organisasi pendidikan) dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dosen merupakan salah satu bagian dari SDM yang ada. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen berperan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, makmur, adil, dan beradab yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Student-Centered Learning telah mulai diberlakukan di pendidikan tinggi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK), karena ini merupakan pembelajaran yang berfokus pada peserta didik yang menekankan pada minat, kebutuhan dan kemampuan individu peserta didik, menjanjikan model belajar yang menggali motivasi intrinsik untuk dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan masyarakat, seperti kreativitas, kepemimpinan, rasa percaya diri, kemandirian, kedisiplinan, kekritisian dalam berpikir, kemampuan berkomunikasi, dan bekerja dalam tim serta wawasan global untuk dapat selalu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan. Oleh karena itu, untuk menunjang mutu pendidikan di perguruan tinggi salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan menjalankan sistem pembelajaran yang baik dan optimal, diperlukan juga pendidik (dosen) yang memiliki kinerja dan mutu yang baik pula di dalam menjalankan sistem pembelajaran dan pada saat menyampaikan materi kepada mahasiswa sehingga diharapkan mahasiswa dapat merasa termotivasi dengan pembelajaran yang disampaikan, karena di dalam dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi, dosen adalah salah satu unsur dari lembaga pendidikan.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuswadi (2004:207) menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan Dosen, kemampuan Dosen, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

STIE Sakti Alam Kerinci tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari Dosenya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja Dosen karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Dosen memiliki beban kerja. Beban Kerja Dosen (BKD) merupakan sejumlah tugas yang wajib dilaksanakan oleh seorang dosen sebagai tugas institusional dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia dengan menginspirasi dan memberikan pencerahan kepada para mahasiswa, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dengan melihat beban kerja dosen dan kemampuan dosen di STIE SAK dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi ini merupakan bukti adanya keyakinan dan dorongan yang membuat dosen mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menggambarkan adanya *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang berpengaruh terhadap kehidupan manusia sehari-hari. Sehingga jika *self efficacy dosen* baik maka akan meningkatkan kinerja dosen kemudian akan meningkatkan motivasi dosen.

Selain *self efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja Dosen adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah, 2011:71). Semakin besar motivasi yang diberikan oleh STIE Sakti Alam Kerinci, Dosen akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan. Menurut pendapat Segara motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Mangkunegara (2009:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) Dosen dalam menghadapi situasi kerja di STIE Sakti Alam Kerinci (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri Dosen yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi STIE Sakti Alam Kerinci. Sikap mental Dosen yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki diharapkan mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal

Dosen akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan. STIE Sakti Alam Kerinci serta lingkungan kerja STIE Sakti Alam Kerinci tersebut yang akan berdampak pada kinerja kerja Dosen tersebut. *Self-efficacy* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja Dosen. Dosen yang memiliki *self-efficacy* dan motivasi kerja tinggi akan lebih percaya pada dirinya sendiri dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya

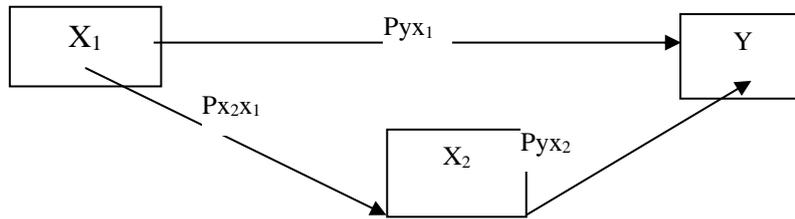
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Sejauhmana pengaruh *Self Efficacy Dosen Terhadap Motivasi Kerja Dosen STIE SAK?* 2) Sejauhmana terdapat pengaruh *Self Efficacy Dosen Terhadap Kinerja Dosen STIE SAK?* 3) Sejauhmana terdapat pengaruh *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE SAK?*. Target luaran yang diproyeksikan dapat dicapai akan diupayakan terus meningkat setiap tahunnya. Secara umum target tersebut mengukur apa yang telah diinvestasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, sistem dan prosedur, demi perbaikan kinerja di masa depan.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilakukan di di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonoi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK) yang berlangsung pada Bulan Juni 2023. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap STIE Sakti Alam Kerinci yang saat ini berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yakni *Total Sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yakni 43 orang dosen tetap STIE Sakti ALam Kerinci. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui kuisisioner. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner dengan skala likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas dan reabilitas dan semua teruji valid. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi $\alpha = 0.05$.

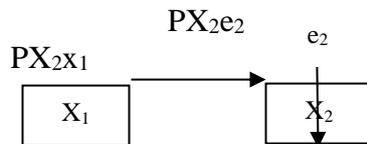
ANALISIS JALUR

Model analisis data adalah metode analisa jalur (*Path Analysis*), untuk menerangkan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan diagram jalur sebagai berikut :



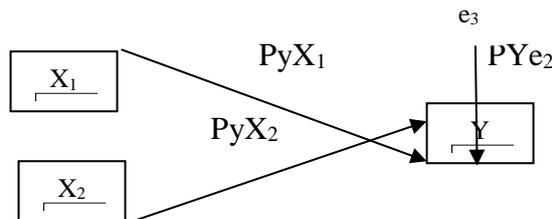
Gambar 1 Analisis Jalur Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

1. Sub struktur 2



Gambar 2. Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel Self Efficacy terhadap Motivasi Pers

2. Sub struktur 2



Gambar 3 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel Self Efficacy, Motivasi Terhadap Kinerja

Persamaan struktur : $Y = Py_{X1}X_1 + Py_{X2}X_2 + e_2$

Pengaruh langsung dan tidak langsung:

1. Pengaruh langsung

Pengaruh Langsung $X_1 \longrightarrow Y = Py_{X1} \cdot Py_{X1}$

Pengaruh Langsung $X_2 \longrightarrow Y = Py_{X2} \cdot Py_{X2}$

2. Pengaruh tidak langsung

- $X_1 \longrightarrow Y \Omega X_2$

Persamaan : $Py_{X1} \cdot Px_{2X1} \cdot Py_{X2}$

Rumus : $PYe = \sqrt{1 - R^2_{YX1, X2}}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Adapun responden adalah dosen tetap STIE Sakti ALam Kerinci yang berjumlah 43 orang. Karakteristik responden diukur berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan. Pada penelitian ini responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan yakni sebesar 56%, sisanya adalah berjenis kelamin laki laki sebesar 44%. Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur adalah sebanyak 75% termasuk pada kelompok umur produktif (18-55 tahun) dan sisanya 25% termasuk pada umur tua (> 55 tahun). Dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagian besar dosen berpendidikan Strata Dua (S2) yakni 93%, berpendidikan Strata Tiga (S3) yakni 7%.

ANALISIS JALUR PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM KERINCI

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal. Kemudian dari uji homogenitas diperoleh bahwa varian data masing masing variabel homogen. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis jalur.

1) Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menganalisis Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci dengan hasil analisis adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh *Self Efficacy* (X1) Terhadap Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini akan dibahas tentang pengaruh *Self Efficacy* (X1) Terhadap Motivasi Kerja (X2). Sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur *Self Efficacy* (X1) Terhadap Motivasi Kerja (X2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.181	1.809		4.522	.000
	<i>Self_Efficacy</i>	.255	.080	.446	3.187	.003

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja sehingga dapat dilanjutkan ke analisis sub struktur 2.

b. Pengaruh *Self Efficacy* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Berikut ini akan dibahas tentang pengaruh *Self Efficacy* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Dosen (Y). Sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur *Self Efficacy* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Dosen (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.721	2.123		8.347	.000

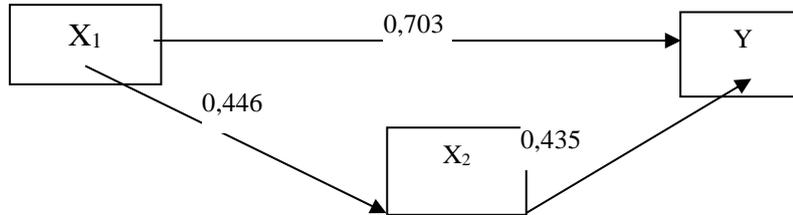
Self_Efficacy	.490	.086	.703	5.724	.000
Motivasi	.343	.050	.435	4.284	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci.

Berikut ini adalah gambar analisis jalur setelah dilakukan analisis data penelitian



Gambar 4 Analisis Jalur Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

2) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Selanjutnya seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel *Self Efficacy* (X_1)

- Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Y &= Y \longrightarrow X_1 \longleftarrow Y \\
 &= (P_{yx_1}) (P_{yx_1}) \\
 &= (0,703) (0,703) \\
 &= 0,494 \text{ atau } 49,4 \%
 \end{aligned}$$

Artinya : Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh langsung variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 49,4%

- Pengaruh Tidak Langsung

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_2 &= Y \longleftarrow X_1 \Omega X_2 \longrightarrow Y = P_{yx_1} \cdot p_{x_1x_2} \cdot P_{yx_2} \\
 &= (0,703) (0,446) (0,435) \\
 &= 0,136 \\
 &= 13,6\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci besarnya 13,6

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

- Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned}
 X_2 \text{ terhadap } Y &= Y \longrightarrow X_2 \longleftarrow Y \\
 &= (P_{yx_2}) (P_{yx_2}) \\
 &= (0,435) (0,435) \\
 &= 0,189 \\
 &= 18,9\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci besarnya 18,9%

Persentase pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dapat dirangkum seperti pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Rekapitulasi Pengaruh Variabel Endogen terhadap Variabel Eksogen

No.	Keterangan	%	%
1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y) secara langsung	49,4	
2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y) melalui Motivasi Kerja (X_2)	13,6	
	Total Pengaruh X_1 terhadap Y		63
4	Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y) secara langsung	18,9	
	Total Pengaruh X_2 terhadap Y		18,9
	Total		81,9
	Pengaruh variabel lain		18,1
	Total		100

c. Uji t

Uji t merupakan salah satu uji statistika yakni untuk menguji apakah tiap-tiap variabel independent secara individual berpengaruh / signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji t dari penelitian ini :

a. Hipotesis pertama: *Self Efficacy* Dosen berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.000 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.187 > 2.021$). Dengan demikian *Self Efficacy* Dosen berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

b. Hipotesis kedua: *Self Efficacy* Dosen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.000 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.724.069 > 2.021$). Dengan demikian *Self Efficacy* Dosen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

c. Hipotesis kedua: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.043, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.008 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.248 > 2.021$). Dengan demikian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Hasil analisis jalur pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,446 dengan nilai sig sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi

Kerja Dosen sebesar 0,446 dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen. Dengan demikian *Self Efficacy* akan mempengaruhi Motivasi Kerja Dosen di STIE SAK. Sehingga *Self Efficacy* meningkat sebesar 10% maka Motivasi Kerja Dosen juga akan meningkat sebesar 4,46%. Begitu juga sebaliknya jika *Self Efficacy* menurun sebesar 10% maka Motivasi Kerja Dosen juga ikut menurun sebesar 4,46%. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan Motivasi Kerja Dosen di STIE- SAK. Jadi jika STIE-SAK akan meningkatkan Motivasi Kerja Dosennya maka harus meningkatkan *Self Efficacy* bagi dosen, karena jika tidak maka Motivasi Kerja Dosen semakin menurun.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Lunenburg (2011) menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh pada tingkat usaha Dosen atau motivasi dan ketekunan Dosen ketika belajar tugas-tugas yang sulit. Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Dian Rizki Noviawati (2016) dimana *Self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dosen. *Self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri Dosen divisi finance dan divisi human resources PT. CocaCola Distribution Indonesia, Surabaya untuk memotivasi dirinya sendiri agar berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi self efficacy yang dimiliki Dosen, maka akan semakin meningkat pula motivasi Dosen divisi finance dan divisi human resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Hasil analisis jalur pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,703 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen sebesar 0,703 dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian *Self Efficacy* akan mempengaruhi Kinerja Dosen di STIE SAK. Sehingga *Self Efficacy* meningkat sebesar 10% maka Motivasi Kerja Dosen juga akan meningkat sebesar 7,03%. Begitu juga sebaliknya jika *Self Efficacy* menurun sebesar 10% maka Motivasi Kerja Dosen juga ikut menurun sebesar 7,03%. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan Kinerja Dosen di STIE- SAK. Jadi jika STIE-SAK akan meningkatkan Motivasi Kerja Dosennya maka harus meningkatkan *Self Efficacy* bagi dosen, karena jika tidak maka Motivasi Kerja Dosen semakin menurun.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen dan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja. Motivasi Kerja merupakan variabel *intervening* antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci.

Besarnya pengaruh langsung *Self Efficacy* dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen sebesar 49,4% artinya jika *Self Efficacy* yang diberikan meningkat 49,4% maka Kinerja Dosen juga akan menurun sebesar 49,4%. Pengaruh *Self Efficacy* dosen terhadap Kinerja Dosen sangat besar sehingga STIE SAK harus selalu berusaha meningkatkan *Self Efficacy* Dosen agar dosen lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja dosen menjadi meningkat karena jika *Self Efficacy* dosen rendah maka akan menurunkan kinerja dosen dan tentunya akan berdampak tidak baik bagi STIE SAK. Motivasi Kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen. Dengan adanya *Self Efficacy*

yang tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja dosen sehingga akan meningkatkan Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja adalah sebesar 13,6%. Artinya semakin tinggi *Self Efficacy* akan menyebabkan tingginya motivasi kerja dan kemudian akan meningkatkan Kinerja Dosen dan begitu juga sebaliknya jika *Self Efficacy* rendah akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan kemudian akan menurunkan Kinerja Dosen.

Dengan adanya motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy* Dosen yang kemudian akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Dosen. STIE Sakti Alam Kerinci telah memberikan motivasi yang cukup agar Dosen memiliki rasa tanggung jawab dan keyakinan diri yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan dan peningkatan kinerja Dosen. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan *self efficacy*, semakin baik pula penerapan motivasi sehingga apabila semakin tinggi *self efficacy* yang dipersepsikan Dosen akan mampu memotivasi Dosen secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, dan Dosen akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya. Maka dengan hal ini dapat meningkatkan kinerja Dosen. Adanya *self efficacy* yang mampu mendukung Dosen untuk memotivasi dirinya, dimana Dosen yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih baik, hal ini dikarenakan Dosen tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas. Pada hasil penelitian ini, peran variabel motivasi sebagai variabel intervening terbukti secara penuh, dimana variabel *self efficacy* tidak dapat berdiri sendiri untuk mempengaruhi kinerja Dosen.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lie Liana dkk (Liana, Rijanti, & Herdiyanto, 2016) yang ditunjukkan dengan nilai Sig sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai beta 0.655 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Dian Rizki Noviawati (2016) dimana Motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan divisi finance dan divisi human resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Hasil analisis jalur pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,435 dengan nilai sig sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen sebesar 0,435 dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian Motivasi Kerja akan mempengaruhi Kinerja Dosen di STIE SAK. Sehingga Motivasi Kerja meningkat sebesar 10% maka Kinerja Dosen juga akan meningkat sebesar 4,35%. Begitu juga sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun sebesar 10% maka Kinerja Dosen juga ikut menurun sebesar 4,35%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan Kinerja Dosen di STIE- SAK. Jadi jika STIE-SAK akan meningkatkan Kinerja Dosennya maka harus meningkatkan Motivasi Kerja bagi dosen, karena jika tidak maka Kinerja Dosen semakin menurun.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Dian Rizki Noviawati (2016) dimana Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan divisi finance dan divisi human resources PT. CocaCola Distribution Indonesia, Surabaya

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap motivasi kerja dosen STIE Sakti Alam Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan terhadap motivasi kerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci dapat dilakukan dengan meningkatkan *Self Efficacy* pada dosen STIE Sakti Alam Kerinci. Artinya semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki Dosen STIE SAK maka semakin baik pula motivasi kerja dosen pada STIE Sakti Alam Kerinci.
2. Terdapat pengaruh langsung antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci. *Self Efficacy* dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci melalui Motivasi Kerja. Motivasi Kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen. Dengan adanya *Self Efficacy* yang tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja dosen sehingga akan meningkatkan Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci dapat dilakukan dengan meningkatkan Motivasi Kerja pada dosen STIE SAK. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki Dosen STIE Sakti Alam Kerinci maka semakin baik pula Kinerja Dosen pada STIE Sakti Alam Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Dian Rizki Noviawati. 2016. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Hamzah B.Uno.2011. *Teori Motivasi dan Pengukuran: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lunenburg, F. C. 2011. *Goal-Setting Theory of Motivation*. International Journal of Management, Business, and Administration, 15, 1-6.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : PT Elex Media. Komputindo
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Penerbit PT Raja grafindo Persada, Jakarta.