ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERAN MOTIVASI KERJA DAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Magister Manajemen

MUHAMMAD RIZQULLAH NAUFAL

NIM. B2041232006

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	:	Muhammad Rizqullah Naufal
NIM	:	B2041232006
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Angkatan / Konsentrasi	:	LI / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Motivasi Kerja dan Keterikatan karyawan sebagai Variabel Mediasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjaid tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatasan tesis dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 1 Juli 2025

Muhammad Rizqullah Naufal

PERTANGGUNG JAWABAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Muhammad Rizqullah Naufal
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	18 Juli 2025

Judul Tesis:

Analisis Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Motivasi Kerja dan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi.

Menyatakan bahwa Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 1 Juli 2025



Muhammad Rizqullah Naufal

PENGESAHAN

Tesis dengan judul: Analisis Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Motivasi Kerja dan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi.

Ini diajukan oleh:

Nama	:	Muhammad Rizqullah Naufal
NIM	:	B2041232006
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	18 Juli 2025

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Tesis dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama	Tgl/Bln/Tahun	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001	29/07/2025	
Pembimbing 2	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	30/07/2025	
Penguji 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si. NIP. 197402021998031001	29/07/2025	
Penguji 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	28/07/2025	

Pontianak, 6 Agustus 2025

Mengetahui

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS TANJUNGPURA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM PASCASARJANA

Prof. Dr. Nur Afifah, SE, M.Si

NIP. 197305012003122001

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa Allah Subhanahu wa ta'ala, atas berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan tesis yang berjudul "Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Motivasi Kerja dan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi" yang dilaksanakan di Politeknik Negeri Pontianak. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian penulisan tesis ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak, Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, Dr. Barkah, S.E., M.Si.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
4. Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Pertama, Bapak Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph. D.
5. Dosen Pembimbing Kedua, Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
6. Dosen Penguji Pertama, Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si.
7. Dosen Penguji Kedua, Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
9. Seluruh karyawan di Politeknik Negeri Pontianak.
10. Orang tua tercinta, Ibu Marlina, A.Md dan Bapak Meizi Fahrizal, S.E., M.Si.
11. *My dearest supporter*, Putri Julia Ningsih, A.Md, A.B. yang selalu membantu dengan memberikan saran dan motivasi dalam mengerjakan tesis ini.
12. Rekan-rekan angakatan 51 khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak
13. Seluruh kerabat dan sahabat yang tidak dapat disebutkan satu satu persatu.

Pontianak, 1 Juli 2025
Penulis

Muhammad Rizqullah Naufal

ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERAN MOTIVASI KERJA DAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Muhammad Rizqullah Naufal

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura
***Email*: rizqullah.naufal07@gmail.com**

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam suatu organisasi yang terlibat dalam berbagai aktivitas dan proses organisasi. *Self-efficacy*, motivasi kerja, dan keterikatan karyawan merupakan faktor penting yang saling terkait dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi pada Politeknik Negeri Pontianak yang berjumlah 167 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (3) *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (4) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (6) Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (7) *Self-Efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (8) *Self-Efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan.

Kata Kunci: *self-efficacy,* motivasi kerja, keterikatan karyawan, kinerja karyawan.

ANALYSIS THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH THE ROLE OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATING VARIABLES

Muhammad Rizqullah Naufal

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura
Email: ***rizqullah.naufal07@gmail.com***

ABSTRACT

Human Resources (HR) is a key element in an organization that is involved in various organizational activities and processes. Self-efficacy, work motivation, and employee engagement are important factors that are interrelated and can affect employee performance. This study aims to analyse the effect of self-efficacy on employee performance with work motivation and employee engagement as mediating variables. The population in this study were all administrative employees at the Politeknik Negeri Pontianak, totalling 167 people. The research method used is quantitative with Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) data analysis techniques. The results of the study show that (1) self-efficacy has a significant effect on employee performance (2) Self-Efficacy has a significant effect on Work Motivation (3) Self-Efficacy has a significant effect on Employee Engagement (4) Work Motivation has a significant effect on Employee Performance (5) Work Motivation has a significant effect on Employee Engagement (6) Employee Engagement has a significant effect on Employee Performance (7) Self-Efficacy has an indirect effect on Employee Performance through Work Motivation (8) Self-Efficacy has an indirect effect on Employee Performance through Employee Engagement.

Keyword: ***self-efficacy, work motivation, employee engagement, employee performance***

ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERAN MOTIVASI KERJA DAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

RINGKASAN

1. Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Dalam dunia yang terus berubah dan berkembang pesat, tantangan dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul semakin dibutuhkan. Pendidikan tinggi memainkan peran vital dalam membentuk individu yang tidak hanya terampil, tetapi juga adaptif terhadap kebutuhan masa depan. Pentingnya peningkatan dalam pengelolaan SDM di lingkungan perguruan tinggi menjadi suatu keharusan yang tidak bisa diabaikan. Kinerja karyawan telah muncul menjadi tujuan utama yang diantisipasi untuk meningkatkan pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Terdapat tiga komponen yang signifikan untuk dikaji dari berbagai aspek yang bisa berdampak pada kinerja karyawan, yaitu *self-efficacy,* motivasi kerja, dan keterikatan karyawan. Mayoritas penelitian menegaskan bahwa *self-efficacy,* motivasi kerja, dan keterikatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan kinerja keseluruhan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, studi ini bertujuan untuk menguji **"Analisis Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Motivasi Kerja dan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi".**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Data dikumpulkan dari 167 staf administrasi Politeknik Negeri Pontianak. Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data, dengan skala Likert untuk mengukur jawaban responden. Analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis verifikatif menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan SmartPLS 3 untuk menguji hipotesis. Model pengukuran (*outer model*) dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) dievaluasi melalui *R-Square*, *Goodness of Fit*, dan uji signifikansi koefisien jalur.

3. Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian diperoleh perubahan efek bernilai positif dan mengalami peningkatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. H1 diterima: *Self-Efficacy* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *path coefficient* 0,201, t-statistik 2,045 > 1,974, dan *p value* 0,041 < 0,05.
2. H2 diterima: *Self-Efficacy* (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z1) dengan nilai *path coefficient* 0,784, t-statistik 14,737 > 1,974, dan *p value* 0,000 < 0,05.

3. H3 diterima: *Self-Efficacy* (X) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Z2) dengan nilai *path coefficient* 0,476, t-statistik 4,797 > 1,974, dan *p value* 0,000 < 0,05.
4. H4 diterima: Motivasi Kerja (Z1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *path coefficient* 0,371, t-statistik 3,200 > 1,974, dan *p value* 0,001 < 0,05.
5. H5 diterima: Motivasi Kerja (Z1) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Z2) dengan nilai *path coefficient* 0,374, t-statistik 4,226 > 1,974, dan *p value* 0,000 < 0,05.
6. H6 diterima: Keterikatan Karyawan (Z2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *path coefficient* 0,299, t-statistik 2,971 > 1,974, dan *p value* 0,003 < 0,05.
7. H7 diterima: *Self-Efficacy* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z1) dengan nilai path coefficient 0,291, t-statistik 3,218 < 1,971, dan p-value 0,001 > 0,05. Dengan demikian, *Self-Efficacy* (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z1).
8. H8 diterima: *Self-Efficacy* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Keterikatan Karyawan (Z2) dengan nilai path coefficient 0,142, t-statistik 2,683 < 1,971, dan p-value 0,008 > 0,05. Dengan demikian, *Self-Efficacy* (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Keterikatan Karyawan (Z2).

4. Kesimpulan dan Implikasi Penelitian

Berdasarakan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak. *Self-Efficacy* memberikan kontribusi positif dan berarti bagi kinerja karyawan. Semakin besar rasa percaya diri seseorang, semakin meningkat pula kualitas kerjanya.
2. *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi keyakinan diri seseorang, semakin besar pula motivasinya dalam bekerja.
3. *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi keyakinan diri seseorang, semakin besar pula keterikatan mereka dalam bekerja.
4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, semakin baik pula performa kerjanya.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, semakin terikat pula mereka terhadap pekerjaannya.
6. Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi

keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya, semakin baik pula performa kerjanya.

7. *Self-Efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan
8. *Self-Efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak. Dengan demikian, keterikatan karyawan berperan sebagai mediator dalam pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki tiga keterbatasan utama:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan administrasi di Politeknik Negeri Pontianak, yang memiliki karakteristik pekerjaan yang relatif homogen. Untuk menguji validitas temuan, penelitian serupa perlu dilakukan pada populasi yang lebih besar dengan karakteristik pekerjaan yang lebih beragam.
2. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, yang memiliki potensi bias karena responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat asli mereka.
3. Penelitian ini hanya melibatkan empat variabel (satu variabel independen, dua variabel mediasi, dan satu variabel dependen). Penelitian mendatang dapat memperluas jumlah variabel untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika Sumber Daya Manusia.

ANALYSIS THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH THE ROLE OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATING VARIABLES

SUMMARY

1. Background and Research Objectives

In a world that is constantly changing and developing rapidly, the challenge of creating superior human resources (HR) is increasingly needed. Higher education plays a vital role in shaping individuals who are not only skilled, but also adaptive to future needs. The importance of improving HR management in the university environment is a necessity that cannot be ignored. Employee performance has emerged as the main goal anticipated to increase the growth and success of the company. There are three significant components to be studied from various aspects that can have an impact on employee performance, namely self-efficacy, work motivation, and employee engagement. The majority of studies confirm that self-efficacy, work motivation, and employee engagement have a significant impact on individual performance and the overall performance of the organization. Based on this background, this study aims to examine ***"Analysis The Influence of Self Efficacy on Employee Performance with the Role of Work Motivation and Employee Engagement as Mediating Variables".***

2. Research Methods

This study uses a quantitative approach to analyze the influence between variables. Data were collected from 167 administrative staff of Politeknik Negeri Pontianak. A questionnaire was used as a data collection instrument, with a Likert scale to measure respondents' answers. Data analysis includes descriptive analysis to describe the characteristics of respondents and research variables, as well as verification analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3 to test the hypothesis. The measurement model (outer model) was evaluated through validity and reliability tests, while the structural model (inner model) was evaluated through R-Square, Goodness of Fit, and path coefficient significance tests.

3. Research Results

From the test results, the change in effect is positive and has increased. Thus, it can be concluded that:

1. *H1 is accepted: Self-Efficacy (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a path coefficient value of 0.201, t-statistic 2.045> 1.974, and p value 0.041 <0.05.*
2. *H2 is accepted: Self-Efficacy (X) has a significant effect on Work Motivation (Z1) with a path coefficient value of 0.784, t-statistic 14.737> 1.974, and p value 0.000 <0.05.*
3. *H3 is accepted: Self-Efficacy (X) has a significant effect on Employee Engagement (Z2) with a path coefficient value of 0.476, t-statistic 4.797> 1.974, and p value 0.000 <0.05.*

4. *H4 is accepted: Work Motivation (Z1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a path coefficient value of 0.371, t-statistic 3.200 > 1.974, and p value 0.001 < 0.05.*
5. *H5 is accepted: Work Motivation (Z1) has a significant effect on Employee Engagement (Z2) with a path coefficient value of 0.374, t-statistic 4.226 > 1.974, and p value 0.000 < 0.05.*
6. *H6 is accepted: Employee Engagement (Z2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a path coefficient value of 0.299, t-statistic 2.971 > 1.974, and p value 0.003 < 0.05.*
7. *H7 is accepted: Self-Efficacy (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) through Work Motivation (Z1) with a path coefficient value of 0.291, t-statistic 3.218 <1.971, and p-value 0.001> 0.05. Thus, Self-Efficacy (X) has an indirect effect on Employee Performance (Y) through Work Motivation (Z1).*
8. *H8 is accepted: Self-Efficacy (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) through Employee Engagement (Z2) with a path coefficient value of 0.142, t-statistic 2.683 <1.971, and p-value 0.008> 0.05. Thus, Self-Efficacy (X) has an indirect effect on Employee Performance (Y) through Employee Engagement (Z2).*

4. Conclusions and Research Implications

Based on the research results and discussions that have been presented, the following research conclusions are obtained:

1. *Self-Efficacy has a significant effect on the Performance of Administrative Employees of Politeknik Negeri Pontianak. Self-Efficacy provides a positive and meaningful contribution to employee performance. The greater a person's self-confidence, the greater the quality of their work.*
2. *Self-Efficacy has a significant effect on the Work Motivation of Administrative Employees of Politeknik Negeri Pontianak, which means that the higher a person's self-confidence, the greater their motivation to work.*
3. *Self-Efficacy has a significant effect on the Engagement of Administrative Employees of Politeknik Negeri Pontianak, which means that the higher a person's self-confidence, the greater their engagement in work.*
4. *Work Motivation has a significant effect on the Performance of Administrative Employees of Politeknik Negeri Pontianak, which means that the higher a person's motivation, the better their work performance.*
5. *Work Motivation has a significant effect on the Engagement of Administrative Employees of Politeknik Negeri Pontianak, which means that the higher a person's motivation, the more they are attached to their work.*
6. *Employee Engagement has a significant effect on the Performance of Administrative Employees at Politeknik Negeri Pontianak, which means that the higher a person's engagement with their work, the better their work performance.*
7. *Self-Efficacy has an indirect effect on Employee Performance through Work Motivation of Administrative Employees at Politeknik Negeri Pontianak. Thus,*

work motivation acts as a mediator in the influence of Self-Efficacy on employee performance

8. *Self-Efficacy has an indirect effect on Employee Performance through Engagement of Administrative Employees at Politeknik Negeri Pontianak. Thus, employee engagement acts as a mediator in the influence of Self-Efficacy on employee performance.*

This study has three main limitations:

1. *The study was only conducted on administrative employees at Politeknik Negeri Pontianak, who have relatively homogeneous job characteristics. To test the validity of the findings, similar studies need to be conducted on a larger population with more diverse job characteristics.*
2. *The research data were obtained through questionnaires, which have the potential for bias because respondents may provide answers that do not fully reflect their original opinions.*
3. *This study only involves four variables (one independent variable, two mediating variables, and one dependent variable). Future research can expand the number of variables to provide a more comprehensive understanding of Human Resources dynamics.*

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL ..... **i**
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ..... **ii**
PERTANGGUNGJAWABAN TESIS ..... **iii**
PENGESAHAN ..... **iv**
UCAPAN TERIMA KASIH ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
RINGKASAN ..... **viii**
SUMMARY ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
DAFTAR TABEL ..... **xvii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xviii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xix**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 7
1.2.1. Pernyataan Masalah 7
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 7
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Kontribusi Penelitian 9
1.4.1. Kontribusi Teoritis 9
1.4.2. Kontribusi Praktis 9
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **12**
2.1. Landasan Teori 12
2.1.1. *Self-Efficacy* 12
2.1.2. Motivasi Kerja 16
2.1.3. Keterikatan Karyawan 18
2.1.4. Kinerja Karyawan 20
2.2. Kajian Empiris 24

2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 31
2.3.1. Kerangka Konseptual 31
2.3.2. Hubungan Antar Variabel Penelitian 31
2.3.2.1. Hubunga *Self-Efficacy* dengan Motivasi Kerja 31
2.3.2.2. Hubungan *Self-Efficacy* dengan Keterikatan Karyawan 32
2.3.2.3. Hubungan *Self-Efficacy* dengan Kinerja Karyawan 32
2.3.2.4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan 33
2.3.2.5. Hubungan Keterikatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan 33
2.3.2.6. Hubungan Motivasi Kerja dan Keterikatan Karyawan 34
2.3.2.7. Hubungan *Self-Efficacy* dan Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi 34
2.3.2.8. Hubungan *Self-Efficacy* dan Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Mediasi 35
2.3.3. Hipotesis Penelitian 36
BAB III METODE PENELITIAN 37
3.1. Bentuk Penelitian 37
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 37
3.3. Data 38
3.3.1. Jenis Data 38
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data 38
3.4. Populasi dan Sampel 38
3.4.1. Populasi 38
3.4.2. Sampel 39
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 39
3.5.1. Variabel Penelitian 39
3.5.2. Definisi Operasional Variabel 40
3.6. Teknik Analisis Data 45
3.6.1. Analisis Deskriptif 45
3.6.2. Analisis Verifikatif 46
3.6.3. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model* 47
3.6.3.1. Validity 47
3.6.4. Evaluasi Model Strultural *Inner Model* 49
3.6.4.1. *R-Square* 49

3.6.4.2. *Goodness of Fit* 49
3.6.4.3. *Estimate for path Coefficient* (Uji T) 50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 51
4.1. Hasil Penelitian 51
4.1.1. Analisis Deskriptif 51
4.1.1.1. Analisis Karakteristik Responden 51
4.1.1.2. Analisis Deskriptif Variabel 53
4.1.2. Analisis Verifikatif 58
4.1.2.1. Model Pengukuran (Measurement Model) Outer Model 58
4.1.2.2. Model Struktural (Structural Model) atau Inner Model 62
4.2. Pembahasan 68
4.2.1. *Self-Efficacy* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan 68
4.2.2. *Self-Efficacy* Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja 68
4.2.3. *Self-Efficacy* Berpengaruh Signifikan terhadap Keterikatan Karyawan 69
4.2.4. Motivasi Kerja Berpegaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan 70
4.2.5. Motivasi Kerja Berpegaruh Signifikan terhadap Keterikatan Karyawan 71
4.2.6. Keterikatan Karyawan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan 72
4.2.7. Pengaruh Tidak Langsung *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja 73
4.2.8. Pengaruh Tidak Langsung *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan 74
BAB V PENUTUP 76
5.1. Simpulan 76
5.2. Rekomendasi 76
5.3. Keterbatasan Penelitian 77
DAFTAR PUSTAKA 79
LAMPIRAN 86

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama Tenaga Administrasi Politeknik Negeri Pontianak Tahun 2024 2
Table 3.1 Instrumen Skala Likert 40
Table 3.2 Definisi Operasional Variabel 40
Tabel 3.3 Skala Interpretasi Pernyataan Responden 46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 52
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai *Self-Efficacy* 53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja 54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Karyawan 55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan 57
Tabel 4.8 Nilai *Outer Loading* 59
Tabel 4.9 Construct *Reliability dan Validity* 60
Tabel 4.10 Nilai *Cross Loading* 61
Tabel 4.11 *Fornell-Larcker Criterion* 62
Tabel 4.12 R Square 63
Tabel 4.13 Standardized Root Mean Residual 65
Tabel 4.14 Q-Square 65
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung Antar Konstruk 66
Tabel 4.16 Pengaruh Tidak Langusng Antar Konstruk 67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Struktur Organisai Politeknik Negeri Pontianak 10
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian 31
Gambar 3.2 Indikator Reflektif dan Indikator Formatif..... 47
Gambar 4.1 Model dengan Nilai Outer Loading 59

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian..... 86
Lampiran 2: Data Kuesioner..... 92
Lampiran 3: Keluaran SmartPLS..... 111
Lampiran 4: Hasil Cek Plagiasi..... 117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia yang terus berubah dan berkembang pesat, tantangan dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul semakin dibutuhkan. Pendidikan tinggi memainkan peran vital dalam membentuk individu yang tidak hanya terampil, tetapi juga adaptif terhadap kebutuhan masa depan. Dalam konteks ini, perguruan tinggi berfungsi sebagai pusat inovasi dan pengembangan potensi SDM. Pentingnya peningkatan dalam pengelolaan SDM di lingkungan perguruan tinggi menjadi suatu keharusan yang tidak bisa diabaikan. Setiap elemen dalam institusi pendidikan, mulai dari administrasi hingga pelayanan pendidikan, sangat bergantung pada kompetensi dan keahlian SDM yang ada. Dalam menghadapi tantangan global yang kompleks, fokus pada pengembangan SDM yang berkualitas akan menjadi kunci bagi keberhasilan institusi pendidikan dan dampaknya terhadap dunia yang lebih luas.

Kinerja karyawan telah muncul menjadi tujuan utama yang diantisipasi untuk meningkatkan pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif akan berkorelasi erat dengan hasil yang menguntungkan bagi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menentukan keberhasilan organisasi, maka seluruh organisasi berusaha menumbuhkan kinerja karyawan yang baik untuk menggapai tujuannya. Menurut Robbins dan Judge (2016) kinerja ialah capaian yang diperoleh karyawan yang relevan terhadap kriteria spesifik yang ditetapkan oleh organisasi. Mengevaluasi kinerja terhadap rencana yang telah ditetapkan berfungsi sebagai metrik keberhasilan organisasi. Pencapaian kinerja ini menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berfungsi secara efektif sehingga meningkatkan kepercayaan baik internal maupun eksternal. Kinerja karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh Brown & Arendt (2022) mencakup tindakan atau kelambanan karyawan selama masa jabatan mereka di organisasi. Menilai kinerja karyawan akan memperjelas pelaksanaan pekerjaan dan kewajiban tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal

yang penting karena menunjukkan sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Politeknik Negeri Pontianak merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pendidikan tinggi vokasi. Karena berperan menjadi sebuah lembaga yang melangsungkan kegiatan pendidikan dan pembelajaran tentunya akan berkaitan dengan kepentingan stakeholder baik internal maupun eksternal, untuk itu SDM yang menjadi mesin pendorong organisasi tentunya memerlukan kinerja yang baik. Sekarang ini Politeknik Negeri Pontianak mempunyai 8 Jurusan. Dalam menjalankan aktivitas organisasi sebagai lembaga pelayanan jasa pendidikan, Politeknik Negeri Pontianak memiliki sumber daya manusia (SDM) yang terbagi dalam 2 kategori umum, yaitu tenaga pendidik (dosen) serta tenaga kependidikan (tenaga administrasi dan teknisi/laboran). Untuk melayani kegiatan administrasi di Politeknik Negeri Pontianak terdapat 167 orang pegawai yang ditempatkan untuk melayani kegiatan administrasi.

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Tenaga Administrasi Politeknik Negeri Pontianak Tahun 2024

No	Indikator	Target	Realisasi
1	Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan akademik (skala 1-5)	> 4.5	4
2	Kecepatan dan ketepatan input data nilai mahasiswa (persentase data yang diinput tepat waktu)	100%	85%
3	Ketersediaan data akademik yang dibutuhkan (misalnya, transkrip, KRS)	100%	100%
4	Kecepatan dan ketepatan dalam menyiapkan kebutuhan dosen (surat tugas, jadwal perkuliahan, dan lain-lain)	100% tepat waktu	90%
5	Tingkat kepuasan dosen terhadap dukungan administrasi (skala 1-5)	> 4.5	4.5
6	Jumlah permintaan dukungan administrasi yang diselesaikan (per bulan)	> 60 Permintaan	52 Terselesaikan

Lanjutan Tabel 1.1

No	Indikator	Target	Realisasi
7	Persentase arsip yang mudah ditemukan (baik fisik maupun digital)	100%	95%
8	Jumlah arsip yang diproses atau diarsipkan (per bulan)	100%	100%
9	Tingkat akurasi data yang diinput untuk pelaporan	100%	100%
10	Jumlah laporan yang dihasilkan tepat waktu (per semester)	100%	95%

Sumber: Bagian Pelayanan Administrasi Politeknik Negeri Pontianak 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari sepuluh indikator kinerja utama pegawai administrasi Politeknik Negeri Pontianak hanya tiga indikator kinerja yang mencapai target. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai administrasi Politeknik Negeri Pontianak belum maksimal, karena tidak sampai setengah dari target indikator yang sudah tercapai.

Dari observasi pendahuluan yang peneliti lakukan dilingkungan Politeknik Negeri Pontianak, ditemukan adanya keterlambatan rilis nilai mahasiswa dibandingkan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam pembuatan kartu rencana belajar, sering kali terjadi penyimpangan dari *timeline* yang telah ditetapkan sehingga mengakibatkan terhambatnya prosedur administrasi kemahasiswaan. Hal ini mengakibatkan antrean mahasiswa pada saat penyusunan kartu rencana studi dan proses persetujuan administrasi pada bagian administrasi jurusan. Tidak hanya itu, tetapi juga masih banyak ditemukan permasalahan dalam proses berlangsungnya kegiatan administrasi yang sedang berjalan, contohnya yang peneliti temukan di lapangan adalah keluhan mengenai kegiatan perkuliahan, kegiatan praktikum, serta keluhan mengenai pelayanan perpustakaan dan pelayanan administrasi.

Terdapat tiga komponen yang signifikan untuk dikaji dari berbagai aspek yang bisa berdampak pada kinerja karyawan, salah satu aspek yang krusial dalam diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *self-efficacy* (Hadi, P. 2023). Medhayanti & Alit (2022); Wibowo (2020); Bandura (2006) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah evaluasi kemampuan seseorang yang berasal dari lahir atau berkembang melalui peristiwa kehidupan dan pengaruh lingkungan. Efikasi

diri merupakan sebuah keyakinan individu pada kapasitas mereka dalam melakukan suatu tugas, mencapai kesuksesan pada upaya tersebut, dan menghasilkan hasil tertentu melalui tindakan mereka. Fenomena yang terjadi pada karyawan administrasi di Politeknik Negeri Pontianak menunjukkan bahwa tingkat self-efficacy mereka berada dalam keadaan yang kurang baik. Hal ini tercermin dari berbagai indikasi yang dapat diamati di lingkungan kerja, seperti rendahnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas kompleks, ketergantungan yang tinggi pada arahan atasan, serta kecenderungan untuk menghindari tanggung jawab yang dianggap sulit. Rendahnya efikasi diri yang diamati di Politeknik Negeri Pontianak dibuktikan dengan rendahnya keterikatan staf. Selain itu, terdapat inkonsistensi antar pegawai untuk melangsungkan kewajiban yang diterimanya. Hal ini membuat karyawan tidak bisa menggapai target yang telah ditetapkan. Penurunan *self-efficacy* ini dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan organisasi yang memadai, hal ini menyebabkan mereka ragu terhadap kemampuan mereka sendiri dan merasa tidak termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, kurangnya peluang pengembangan diri dan akses yang memadai terhadap pelatihan atau program peningkatan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka juga dapat menyebabkan rendahnya efikasi diri. Literatur sebelumnya telah menekankan bahwa efikasi diri berdampak positif pada sifat atau tingkah laku karyawan di ruang lingkup kerja, termasuk partisipasi serta performa (Pulungan, 2021; Tian *et al*., 2019; De Clercq *et al*., 2019; Miraglia *et al*., 2019).

Self-efficacy atau keyakinan diri dalam kemampuan mencapai tujuan, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tingi berkemungkinan untuk lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu mengatasi tantangan. Hal ini meningkatkan proaktifitas, resiliensi, serta kemampuan mengelola stres dan emosi, yang berujung pada peningkatan kinerja. Mereka juga lebih kreatif dalam pemecahan masalah dan lebih puas dengan pekerjaan, yang berkontribusi pada keterikatan dan loyalitas. Secara keseluruhan, *self-efficacy* mendukung karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Meningkatkan kinerja karyawan memerlukan fokus pada motivasi kerja sebagai faktor penting. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yang

meningkatkan kapasitas individu untuk melakukan suatu tugas. Motivasi ini dapat menjadi faktor penting dalam konteks pekerjaan, pendidikan, atau gaya hidup, dan energi yang diberikannya dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dengan lebih sederhana dan cepat. Motivasi kerja ialah dorongan kuat yang ada pada pribadi seorang individu dalam konteks keinginan untuk terlibat, mengerahkan upaya, dan mematuhi kewajiban dan tugas yang dierimanya. Hadi (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dampak dan tindakan individu pada capaian kerja, khususnya dorongan dalam bekolaborasi dengan efektif. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi bisa mendorong dirinya dalam mengerahkan upaya dan memenuhi tanggung jawab dan komitmennya. Motivasi berasal dari disposisi pegawai dalam menghadapi keadaan kerja di dalam organisasi (Mangkunegara, 2017). Sikap proaktif dan mental positif pegawai terhadap lingkungan kerja akan meningkatkan semangatnya untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Fenomena dari kurang baiknya motivasi karyawan administrasi Politeknik Negeri Pontianak dapat dilihat dari beberapa hal termasuk menurunnya produktivitas kerja, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta banyak karyawan administrasi merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan kurang dihargai. Hal ini menyebabkan mereka kehilangan antusiasme dan semangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung bekerja dengan standar minimum, memiliki tingkat absensi yang tinggi, dan bahkan dapat mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Pada penelitian sebelumnya oleh Silalahi & Silvianita (2021) menjabarkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku positif individu dalam bekerja. Selain itu, penelitian Kusumayanti *et al*. (2020) menjabarkan bahwa "faktor ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan."

Di samping aspek yang dijabarkan sebelumnya, keterikatan karyawan turut dapat mendorong kesadaran dan sikap kerja yang positif dalam mencapai kinerja, selain *self-efficacy* dan motivasi kerja. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai

keterikatan, kepuasan, dan kegembiraan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Timothy, 2016). Keterikatan karyawan, menurut Rohan dan Devie (2022) merupakan tindakan positif dari sikap karyawan terhadap organisasi dan prinsip-prinsipnya. Karyawan yang memiliki pandangan positif akan mampu memahami atau mengetahui apa yang dibutuhkan oleh organisasi. Karyawan yang berfokus dalam konteks bisnis dan terlibat dalam kolaborasi dengan rekan kerja akan meningkatkan kinerja mereka demi kepentingan organisasi. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan administrasi Politeknik Negeri Pontianak berada dalam kondisi yang kurang baik. Hal ini terlihat dari rendahnya rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, serta keterikatan yang minim dalam mencapai tujuan organisasi. Banyak karyawan administrasi merasa bahwa hubungan mereka dengan organisasi bersifat transaksional, di mana mereka hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban tanpa adanya rasa keterikatan emosional yang mendalam terhadap institusi. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap rendahnya keterikatan karyawan adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan administrasi. Banyak karyawan merasa bahwa mereka tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, mereka merasa diabaikan dan tidak memiliki peran yang signifikan dalam organisasi. Keterikatan karyawan umumnya dinyatakan menjadi aktivitas krusial yang mencerminkan pandangan karyawan terhadap nilai kerja mereka (Yuswardi & Harsono, 2019; Pitaloka & Putri, 2021).

Masalah yang dihadapi pegawai administrasi Politeknik Negeri Pontianak adalah kinerja yang menurun dan kurangnya upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan. Hal ini karena dapat disebabkan oleh kurangnya *Self-Efficacy* pegawai dalam memenuhi kewajibannya. Selain itu, perlu diingat bahwa sejumlah variabel seperti Motivasi Kerja dan Keterikatan Karyawan juga menjadi penghalang untuk mencapai indikator kinerja utama.

Menyadari pentingnya staf administratif dalam keberlanjutan organisasi, kinerja mereka berfungsi sebagai metrik penting untuk mengevaluasi efektivitas penerapan sistem dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu krusial untuk sebuah organisas. Kinerja merupakan ekspresi tindakan kerja

pegawai yang diwujudkan dalam bentuk keluaran kerja sesuai dengan fungsinya dalam suatu organisasi selama jangka waktu yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial pada profitabilitas dan keberlanjutan perusahaan. Studi ini fokus dalam mengevaluasi elemen-elemen yang bisa berdampak pada kinerja pegawai administrasi di Politeknik Negeri Pontianak berdasarkan fenomena yang dapat diamati di lapangan. Maka, berdasarkan fenomena tersebut, peneliti terdorong dalam melangsungkan sebuah penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Motivasi Kerja dan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi".

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Merujuk pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah pada studi ini yaitu "bagaimana kinerja pegawai ditinjau dan dipengaruhi oleh *self-efficacy* serta motivasi kerja dan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi". Kinerja pegawai administrasi sangat penting bagi kelangsungan kegiatan sistem administrasi di Politeknik Negeri Pontianak untuk mencapai output yang diinginkan, yang sering dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi. Tiga faktor utama yang bisa berdampak pada kinerja karyawan administrasi yaitu *self-efficacy,* motivasi kerja, dan ketrikatan karyawan. Peneliti mencoba mencari tahu apakah *self-efficacy,* motivasi kerja, dan keterikatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena ketiganya akan menunjukkan output berupa kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting melangsungkan suatu uji terkait *self-efficacy,* motivasi kerja, dan keterikatan karyawan pada kinerja karyawan dengan memperhatikan keterbatasan yang dialami oleh peneliti sebelumnya. Selain untuk menguji, studi ini turut mempunyai tujuan "untuk mengetahui bagaimana variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi."

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Merujuk pda latar belakang dan pernyataan masalah yang sudah dijabarkan, maka bisa dijabarkan pertanyaan seperti berikut:

1. “Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?”
2. “Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?”
3. “Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan?”
4. “Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?”
5. “Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan?”
6. “Apakah keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?”
7. “Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan?”
8. “Apakah keterikatan karyawan memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang sudah dikemukakan, maka bisa disampaikan tujuan studi ini yakni seperti berikut:

1. “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.”
2. “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja.”
3. “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap keterikatan karyawan.”
4. “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.”
5. “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan karyawan.”
6. “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.”
7. “Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.”

8. “Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi keterikatan karyawan pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.”

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Studi ini diproyeksikan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan memperkaya hasil studi di sektor sumber daya manusia serta membantu melengkapi dan memenuhi keterbatasan yang terdapat pada penelitian-penelitian sebelumnya. Serta menambah khasanah teori dan hasil penelitian, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami studi yang berkaitan terhadap *self-efficacy*, motivasi kerja, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Studi ini diproyeksikan bisa dijadikan acuan untuk organisasi atau perusahaan pada upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan penekanan pada faktor *self-efficacy*, motivasi kerja, dan keterikatan karyawan. Organisasi atau perusahaan bisa mengevaluasi aspek yang sangat berdampak pada kinerja karyawan apakah *self-efficacy* yang diharapkan oleh karyawan serta faktor motivasi kerja dan keterikatan karyawan. Temuan tersebut bisa dijadikan acuan penilaian, khususnya bagi Politeknik Negeri Pontianak supaya bisa meningkatkan kinerja dan memaksimalkannya.

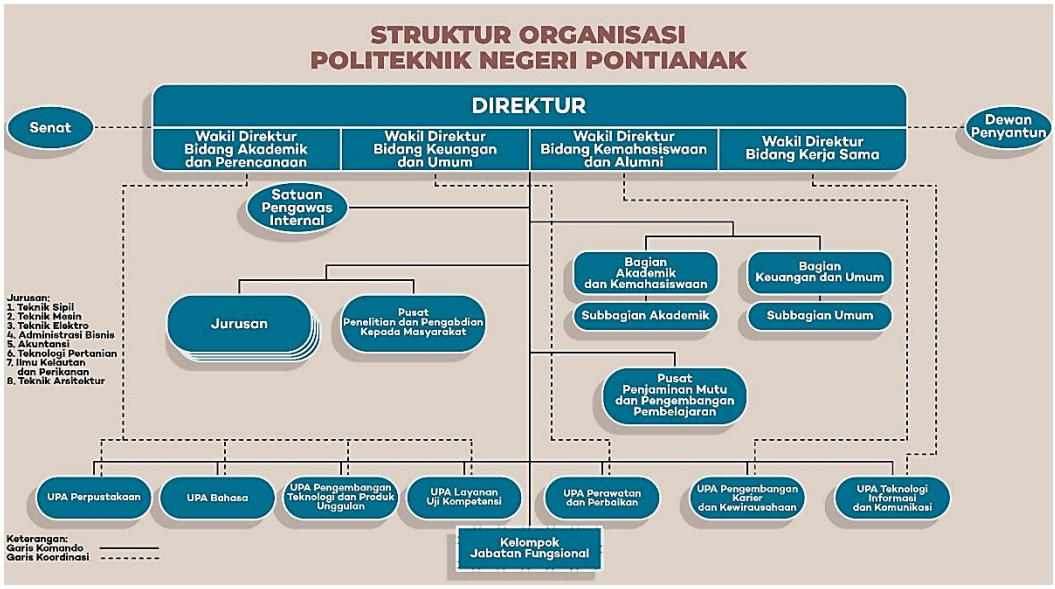
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Politeknik Negeri Pontianak (POLNEP) merupakan sebuah perguruan tinggi vokasi negeri yang berlokasi di Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Institusi ini berdiri pada tahun 1985 dengan nama awal Politeknik Universitas Tanjungpura. Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 079/O/1997 tanggal 28 April 1997, Politeknik Negeri Pontianak resmi menjadi perguruan tinggi yang mandiri. Sejak awal pendiriannya, Politeknik Negeri Pontianak berkomitmen untuk menyelenggarakan pendidikan vokasi yang berorientasi pada dunia kerja dengan berbagai jurusan teknik dan non-teknik, serta terus berkembang mengikuti kebutuhan industri dan perkembangan zaman.

Politeknik Negeri Pontianak memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan tinggi vokasi yang berdaya saing secara nasional dan internasional pada tahun 2045. Dalam mewujudkan visinya, Politeknik Negeri Pontianak memiliki misi utama menyelenggarakan pendidikan vokasi berkualitas, melaksanakan penelitian terapan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Saat ini, POLNEP menawarkan berbagai jenjang pendidikan, mulai dari Diploma I hingga Diploma IV (Sarjana Terapan) di berbagai jurusan seperti Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Administrasi Bisnis, Akuntansi, Teknologi Pertanian, Ilmu Kelautan dan Perikanan, serta Teknik Arsitektur.

Sistem pendidikan Politeknik Negeri Pontianak mempunyai dua ciri utama. Pertama, menawarkan pendidikan tinggi dengan kurikulum berbasis kompetensi; kedua, berfokus pada pendidikan profesional yang menumbuhkan kompetensi untuk mengelola tugas-tugas teknologi sesuai dengan standar praktis. Integrasi pengajaran teoritis dan praktis dirancang untuk meningkatkan kemampuan penalaran dan keterampilan dalam mengatasi tantangan praktis.

Sumber daya manusia di politeknik negeri Pontianak dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu yaitu tenaga pendidik (dosen) serta tenaga kependidikan (tenaga administrasi dan teknisi/laboran). Berikut adalah struktur organisasi Politeknik Negeri Pontianak.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Politeknik Negeri Pontianak
Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan data statistik yang diperoleh dari Politeknik Negeri Pontianak, terdapat 167 orang tenaga administrasi yang terdiri dari Bagian Akademik dan Kemahasiswaan, Bagian Keuangan dan Umum, serta tersebar ke dalam 8 jurusan yang diselenggarakan di Politeknik Negeri Pontianak. Maka objek yang akan diteliti adalah staf administrasi yang bekerja di Politeknik Negeri Pontianak.

Penelitian ini akan mengevaluasi dampak dari *self-efficacy*, motivasi kerja dan keterikatan kerja yang berhubungan dengan staf administrasi di Politeknik Negeri Pontianak, serta pengaruhnya terhadap kinerja mereka dan apakah motivasi kerja serta keterikatan keryawan memediasi *self-efficacy* terhadap kinerja.