

**PERAN *SELF-EFFICACY*, *INTRINSIC MOTIVATION*, DAN
WORK ENGAGEMENT DALAM PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN (RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG)**

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Muhammad Najib Elfrizal

Nim: 30401800389

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PERAN SELF-EFFICACY, MOTIVASI INTRINSIK, DAN WORK ENGAGEMENT DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG)

**Disusun Oleh:
Muhammad Najib Elfrizal
Nim: 30401800389**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 12 Juli 2022
Pembimbing,

Digitally signed
by Prof. Dr. Heru
Sulistyo, S.E.,
M.Si. Date:
2022.07.13
08:51:30 +07'00'

Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si.

NIK: 210493032

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
PERAN *SELF EFFICACY*, *INTRINSIC MOTIVATION*, DAN *WORK*
***ENGAGEMENT* DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**
(RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG)

Disusun oleh:


Muhammad Najib Elfrizal

Nim: 30401800389


Telah dipertahankan didepan penguji pada
tanggal 01 September 2022

Susunan Dewan Penguji

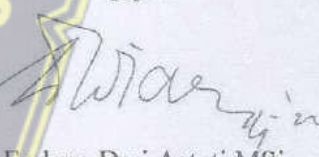
Pembimbing


Prof. Dr. Heru Sukistyo, SE,MSi
NIK. 210493032

Penguji I

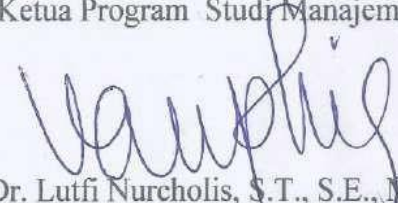

Dr. Drs. Abdul Hakim, M.Si
NIK. 210487014

Penguji II


Dra. Endang Dwi Astuti,MSi
NIK. 220480004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 01 September 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Najib Elfrizal
NIM : 30401800389
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN SELF-EFFICACY, INTRINSIC MOTIATION, DAN WORK ENGAGEMENT DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG)”** adalah hasil karya tulisan saya sendiri.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa didalam ulasan skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian hasil karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk keseluruhan kalimat yang menunjukkan opinan dan buah pemikiran dari penulisan lain, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan dari penulisan aslinya.

Saya bersedia menarik ulasan skripsi yang telah saya ajukan, apabila saya melakukan hal tersebut dengan sengaja. Dengan ini saya menyatakan ulasan skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan tercela dan saya bersedia menerima sanksinya.

Semarang, Juli 2022

Yang Menyatakan,

Muhammad Najib Elfrizal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Self-efficacy, Intrinsic Motivation dan *Work Engagement* dalam peningkatan Kinerja karyawan serta *Work experience* yang digunakan sebagai variabel Moderasi dalam hubungan Intrinsic motivation dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, yang berlokasi di Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 responden, teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria sampel yang ditetapkan yaitu perawat yang telah bekerja selama satu tahun dan Cluster sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan adalah Analisis Booststrapping dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Self-efccacy berpengaruh positif terhadap *Work Engagemet*, Intrinsic motivation berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*, Self-efccacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Intrinsic motivation berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *Work Experience* dapat memoderasi hubungan intrinsic motivation terhadap kinerja karyawan *Work Engagement* tidak dapat memediasi hubungan self-efccacy dan intrinsic motivation terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Intrinsic Motivation, Work Engagement, Kinerja Karyawan, Work Experience*

ABSTRACT

This study aims to determine the role of Self-efficacy, Intrinsic Motivation, and Work engagement in improving employee performance and Work experience which is used as a Moderating variable in the relationship between Intrinsic motivation and Employee Performance at Sultan Agung Islamic Hospital, located in Semarang. The sample used in this study were 125 respondents, the sampling technique used in this study was purposive sampling with the sample criteria set, namely nurses who have worked for one year and cluster sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data testing technique used is Bootstrapping Analysis using the SmartPLS application. The test results show that Self-efficacy has a positive effect on work engagement, Intrinsic motivation has a positive effect on work engagement, Self-efficacy has no effect on employee performance, Intrinsic motivation has a positive effect on employee performance, Work engagement has a positive effect on employee performance, Work Experience can moderate the relationship of intrinsic motivation to employee performance Work engagement cannot mediate the relationship of self-efficacy and intrinsic motivation to employee performance.

Keyword: *Self-Efficacy, Intrinsic Motivation, Work Engagement, Job Performance, Work Experience*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan diberikan kemudahan dalam menyelesaikan usulan skripsi ini yang berjudul “PERAN SELF-EFFICACY, MOTIVASI INTRINSIK, DAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG)”.

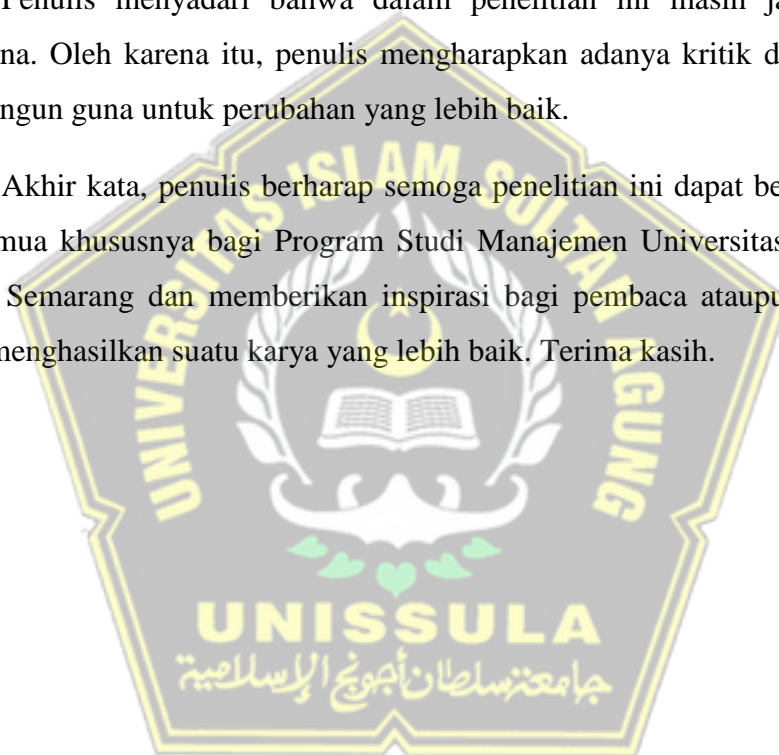
Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program S-1 Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis sangat menyadari tanpa adanya motivasi, support, semangat, ilmu pengetahuan dari berbagai pihak, dan masukan yang di berikan saat bimbingan, penulis tidak akan mampu menyusun usulan skripsi ini dengan baik dan benar. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

- 1) Ibu Prof Hj Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- 2) Bapak Dr. H. Andrian Adhiatma, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- 3) Bapak Prof Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, pengarahan, dan juga dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- 4) Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi.
- 5) Kedua Orang tua, serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan semangat, bantuan materil maupun non materil, dan dukungan kepada penulis.

- 6) Teman-teman Kos Pak Edi yang telah membantu, memberikan saran dan juga semangat dalam penyusunan skripsi ini.
- 7) Teman – teman Manajemen kelas transfer angkatan 2018 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang memberikan support satu sama lainnya.
- 8) Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun guna untuk perubahan yang lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan memberikan inspirasi bagi pembaca ataupun penganan untuk menghasilkan suatu karya yang lebih baik. Terima kasih.



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSUTUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.1 Rumusan Masalah.....	6
1.2 Tujuan Penelitian	7
1.3 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Self-efficacy</i>	9
2.1.2 <i>Intrinsic Motivation</i>	10
2.1.3 <i>Work Engagement</i>	11
2.1.4 <i>Job Peformance</i>	13
2.1.5 <i>Work Experience</i>	15
2.2 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis	16
2.2.1 Pengaruh antara Variabel <i>Self-efficacy</i> dengan variabel <i>Work Engagement</i>	16
2.2.2 Pengaruh antara Variabel <i>Intrinsic</i> dengan variabel <i>Work Engagement</i> 17	
2.2.3 Pengaruh antara variabel <i>Self-efficacy</i> dengan variabel <i>Job Performance</i>	18
2.2.4 Pengaruh antara variabel <i>Intrinsic Motivation</i> dengan variabel <i>Job Performance</i>	19
2.2.5 Pengaruh antara variabel <i>Work Engagement</i> dengan variabel <i>Job Performance</i>	20
2.2.6 Pengaruh antara variabel <i>Intrinsic Motivation</i> , dan <i>Job Performance</i> terhadap <i>Work Experience</i>	20

2.3	Kerangka Pemikiran.....	22
BAB III METODE PENELITIAN		23
3.1	Jenis Penelitian	23
3.2	Populasi dan Sampel	23
3.3	Sumber dan Jenis Data	25
3.4	Metode Pengumpulan data.....	26
3.5	Variabel dan Indikator	26
3.6	Teknik Analisis Data	30
3.7	Analisa Dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	30
3.7.1	Analisis Outer Model.....	30
3.7.2	Analisis Inner Model.....	32
3.7.3	Konverensi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan.....	34
3.7.4	Godness of Fit.....	35
3.7.5	Uji Hipotesis (<i>Resampling Boosttraping</i>)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1	Deskripsi Responden.....	36
4.2	Deskripsi Variabel.....	38
4.2.1	Variabel <i>Self-Efficacy</i>	38
4.2.2	Variabel <i>Intrinsic Motivation</i>	40
4.2.3	Variabel <i>Work Engagement</i>	41
4.2.4	Variabel Kinerja Karyawan	42
4.2.5	Variabel <i>Work Experience</i>	43
4.3	Analisis Statistik	44
4.3.1	Evaluasi <i>Measurement Model</i> (<i>Outer Model</i>).....	44
4.3.2	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	49
4.4	Pengujian Hipotesis	51
4.4.1	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	53
4.4.2	Pengaruh <i>Intrinsic Motivation</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	54
4.4.3	Pengujian Hipotesis 3 (Hubungan antara <i>Self-eficacy</i> terhadap <i>Job performance</i>)	54
4.4.4	Pengujian Hipotesis 4 (Hubungan Antara <i>Intrinsic Motivation</i> terhadap <i>Job Performance</i>)	54

4.4.5	Pengujian Hipotesis 5 (Hubungan antara <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i>).....	55
4.4.6	Pengujian Hipotesis 6 (Hubungan antara <i>Intrinsic Motivation</i> terhadap <i>Job performance</i> melalui <i>Work Experience</i> sebagai Moderator)	55
4.4.7	Uji pengaruh tidak langsung	56
4.5	Pembahasan	60
4.5.1	Pengaruh <i>Work Experience</i> dalam Memoderasi Hubungan <i>Intrinsic Motivation</i> dengan <i>Job Performance</i>	65
4.5.1	Pengaruh Tidak Langsung	66
BAB V PENUTUP		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran.....	68
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	70
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	70
DAFTAR PUSTAKA		71
LAMPIRAN.....		79



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN.....	22
------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Kinerja Perawat RSI Sultan Agung (dalam semester).....	4
TABEL 3. 1 JUMLAH PERAWAT PER UNIT	25
TABEL 3. 2 VARIABEL DAN INDIKATOR.....	27
TABEL 3. 3 KRITERIA KLASIFIKASI R-SQUARE.....	32
TABEL 3. 4 KRITERIA KLASIFIKASI F-SQUARE.....	33
TABEL 4. 1 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	36
TABEL 4. 2 RESPONDEN BERDASARKAN USIA	36
TABEL 4. 3 RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN	37
TABEL 4. 4 RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA	37
TABEL 4. 5 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL SELF-EFFICACY	39
TABEL 4. 6 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL INTRINSIC MOTIVATION	40
TABEL 4. 7 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL WORK ENGAGEMENT.	41
TABEL 4. 8 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KINERJA KARYAWAN....	42
TABEL 4. 9 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL WORK EXPERIENCE.....	43
TABEL 4. 10 HASIL LOADING FACTOR / OUTER LOADING SEBELUM DIHAPUS	45
TABEL 4. 11 HASIL NILAI LOADING FACTOR / OUTER LOADING SETELAH DIHAPUS.	46
TABEL 4. 12 CROSS LOADING	47
TABEL 4. 13 NILAI COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA.....	48
TABEL 4. 14 NILAI R-SQUARE.....	49
TABEL 4. 15 TOTAL EFFECT	51
TABEL 4. 16 HASIL UJI HIPOTESIS	52
TABEL 4. 17 HUBUNGAN MODERASI WORK ENGAGEMENT TERHADAP INTRINSIC MOTIVATION DENGAN JOB PERFORMANCE.....	55
TABEL 4. 18 SPECIFIC INDIRECT EFFECTS	57
TABEL 4. 19 PENGARUH TIDAK LANGSUNG WORK ENGAGEMENT MEMEDIASI PENGARUH ANTAR SELF-EFFICACY TERHADAP JOB PERFORMANCE.....	57
TABEL 4. 20 SPECIFIC INDIRECT EFFECTS	58
TABEL 4. 21 PENGARUH TIDAK LANGSUNG WORK ENGAGEMENT MEMEDIASI PENGARUH ANTAR INTRINSIC MOTIVATION TERHADAP JOB PERFORMANCE.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN.....	80
LAMPIRAN 2 DATA KUESIONER.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha, tidak terlepas dari adanya unsur SDM. Tanpa adanya SDM, sebuah organisasi tidak mungkin bisa bergerak atau menjalankan rencana-rencana yang dibuat untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. SDM merupakan faktor terpenting dalam perusahaan karena memiliki peran penting dalam membantu pencapaian kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan tersebut, perusahaan juga harus memerlukan kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mengelola SDMnya agar memiliki kinerja yang baik.

Pada era digital ini, perusahaan harus memiliki SDM yang unggul yang dimana, SDM tersebut memiliki kinerja yang baik agar perusahaan bisa terus ada dan tidak tertinggal oleh perusahaan yang lainnya. Jika perusahaan memiliki SDM yang unggul, maka perusahaan bisa ikut bersaing dengan perusahaan lainnya. Keunggulan SDM juga didasari dari kinerja SDM tersebut. Semakin baik kinerja SDM, maka semakin unggul SDM tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dari eksternalnya saja, tetapi dari internalnya juga harus di perhatikan. Untuk meningkatkan SDM karyawan juga harus berperan penting, Karena perubahan harus didasari dari karyawan itu sendiri, apakah karyawan tersebut ingin memiliki kinerja yang baik atau ingin kinerja yang lebih buruk.

Faktor internal dari kinerja sangatlah penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik pasti dilandasi oleh beberapa faktor yang mendukungnya. Salah satu faktor tersebut adalah *self-efficacy*. Menurut (Bandura 2012) *self-efficacy* merupakan hal yang penting, karena *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan salah satu faktor yang akan meningkatkan keyakinan diri seorang karyawan untuk mau berubah. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan diri yang tinggi, jika karyawan memiliki keyakinan yang tinggi untuk mau berubah menjadi lebih baik ataupun memiliki keyakinan yang

tinggi untuk meningkatkan kinerja maka karyawan tersebut bisa membentuk kinerja yang lebih baik untuk dirinya sendiri maupun untuk perusahaannya.

Memiliki efikasi diri yang tinggi juga harus didasari dengan motivasi yang kuat dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi juga akan memiliki keyakinan diri untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya. *intrinsic motivation* berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri bukan dari penghargaan eksternal seperti nilai ataupun uang (Pandey and Dabas 2015). Motivasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga salah satu variabel yang meningkatkan *self-efficacy* atau efikasi diri dari seorang karyawan itu sendiri ataupun sebaliknya yang dimana pendapat tersebut didukung oleh penelitian dari (Pandey and Dabas 2015) yang berpendapat bahwa *self-efficacy* bisa meningkatkan motivasi seorang karyawan, dengan *self-efficacy* yang tinggi karyawan bisa menerima pekerjaan yang lebih sulit. Motivasi memiliki dua faktor yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dalam meningkatkan kinerja dan juga meningkatkan efikasi diri atau keyakinan diri seorang karyawan, motivasi intrinsik sangatlah penting karena motivasi intrinsik mempengaruhi perubahan dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan keyakinan diri serta kinerja juga perlu motivasi intrinsik sebagai pengacu karyawan untuk mau berubah menjadi lebih baik.

Motivasi intrinsik merupakan alasan dibalik suatu kegiatan yang akan dilakukan. Ini mengarah pada awal dan kelanjutan dari kegiatan yang akan dilakukan dan menentukan arah perilaku seseorang. Menurut (Yasrebi et al. 2014) karyawan yang memiliki motivasi dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi. Menurut (Patall, Cooper, and Robinson 2008), motivasi intrinsik secara langsung terkait dengan kinerja yang tinggi serta preferensi untuk tantangan. Karena motivasi intrinsik tersebut bisa membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dari pekerjaan yang membuatnya tertantang. Sehingga kinerjanya pun bisa meningkat. Tidak hanya itu, motivasi intrinsik juga bisa meningkatkan, niat, keyakinan diri, dan kegigihan karyawan untuk bekerja lebih baik karena ada dorongan dalam diri karyawan itu sendiri sehingga karyawan tersebut bisa memiliki kinerja yang baik di dalam perusahaannya.

Sebuah rumah sakit harus memiliki strategi yang baik agar dapat mengatasi kompetisi yang semakin ketat untuk kedepannya. Untuk mengatasi hal tersebut, rumah sakit harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang menggunakan jasa tersebut. Dari segi fasilitas maupun pelayanan yang diberikan oleh para pekerja disana. Dalam pelayanan yang diberikan oleh para karyawan rumah sakit sebisa mungkin para karyawan harus membuat masyarakat tidak kecewa dengan jasa tersebut dan juga harus bertanggung jawab dengan tugasnya.

Dengan begitu, karyawan yang bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap rumah sakit tersebut dan juga masyarakat yang menggunakan jasa tersebut. Tetapi, untuk meningkatkan kinerja tersebut juga dibutuhkan efikasi diri yang tinggi agar karyawan memiliki keyakinan yang tinggi untuk membantu para masyarakat dengan baik. Dengan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, karyawan bisa mendapatkan hasil kinerja yang baik (Bhatti, Alshagawi, and Juhari 2018). Tidak hanya efikasi, untuk meningkatkan kinerja juga dibutuhkan motivasi intrinsik, dan juga vigor ataupun semangat agar karyawan bisa meningkatkan kinerja yang baik.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang merupakan lembaga pelayanan kesehatan masyarakat yang ber alamat di Jl. Kaligawe Raya KM. 4, Terboyo Kulon, Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah. Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, didirikan pada tanggal 17 Agustus 1971 yang diresmikan sebagai rumah sakit umum pada tanggal 23 Oktober 1973. Dan pada tanggal 21 Februari 2011, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ditetapkan menjadi rumah sakit yang terakreditasi kelas B.

Dalam hal untuk bersaing dengan Rumah Sakit lainnya atau mencapai tujuan perusahaan, sangat diperlukan Visi dan Misi dari sebuah rumah sakit itu sendiri sebagai sebuah tujuan untuk dicapai. Visi yang dibuat oleh RSI Sultan Agung Semarang adalah Rumah Sakit Islam terkemuka dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan pembangunan peradaban Islam menuju masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah. Dan juga RSI Sultan Agung Semarang juga memiliki misi yaitu, menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang selamat

menyelamatkan dijiwai semangat Mencintai Allah Menyayangi Sesama, Menyelenggarakan pelayanan pendidikan dalam rangka membangun generasi khaira Ummah, dan yang terakhir membangun peradaban Islam menuju masyarakatan sehat sejahterah yang dirahmati Allah.

Sebagai organisasi atau lembaga yang bergerak dibidang jasa pelayanan medis, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan, perawat harus memiliki kinerja yang baik agar pelayanan yang diberikan akan maksimal. Tetapi, memiliki kinerja yang baik perlu beberapa aspek seperti self-efficacy dan motivasi intrinsic. Seperti yang terjadi di RSI Sultan Agung Semarang, yang dimana tingkat kinerja mengalami fluktuatif selama 2016 - 2018. Hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Kinerja Perawat RSI Sultan Agung (dalam semester)

NO	PENILAIAN	TAHUN (JUMLAH KARYAWAN)							
		2016 (438)	2016 (431)	2017 (425)	2017 (520)	2018 (511)	2018 (508)	2019 (462)	2019 (465)
1	SANGAT BAIK (91 - 100)	0	0	0	0	51	25	4	7
2	BAIK (76 - 90)	60	91	67	90	460	482	458	458
3	CUKUP (61 - 75)	378	340	358	430	0	1	0	0
4	SEDANG (51 - 60)	0	0	0	0	0	0	0	0
5	KURANG (< 50)	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	438	431	425	520	511	508	462	465

Sumber: Rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang, 2021

Dari data penilaian kinerja RSI Sultan Agung Semarang diatas, penilaian tersebut merupakan penilaian persemester yang dilakukan dua kali yaitu awal tahun dan akhir tahun. Dapat dilihat bahwa, pada tahun 2016 awal, perawat dengan penilaian baik ada 60 perawat atau sekitar 13%. Perawat yang mendapatkan penilaian baik pada tahun 2016 akhir, ada 91 perawat atau sekitar 22% perawat yang dimana memiliki peningkatan akhir di tahun 2016. Sedangkan di tahun 2017

awal, terdapat 67 karyawan atau sekitar 16% karyawan memiliki nilai yang baik, yang dimana terdapat penurunan dari tahun sebelumnya. dan pada tahun 2018 akhir, terdapat 90 perawat atau sekitar 18% karyawan mendapatkan penilaian baik, yang dimana mendapatkan sebuah peningkatan dari sebelumnya.

Dan pada tahun 2018 awal, terdapat 460 karyawan atau sekitar 90% karyawan mendapatkan nilai baik dan terdapat 51 karyawan atau sekitar 10% karyawan mendapatkan nilai sangat baik yang dimana mendapatkan sebuah peningkatan yang baik dari tahun sebelumnya yang dimana pada tahun 2016 awal hingga 2017 akhir belum ada karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik. Di akhir tahun 2018 karyawan yang memiliki nilai yang baik ada 482 atau sekitar 94% karyawan yang dimana lebih tinggi dari sebelumnya. tetapi karyawan yang memiliki nilai yang sangat baik sekitar 25 perawat atau 5% perawat yang dimana, lebih rendah dari sebelumnya dan di akhir tahun terdapat 1 karyawan yang mendapatkan nilai cukup yang dimana, pada semester sebelumnya tidak ada karyawan dengan nilai cukup. Dan pada tahun 2019 awal perawat dengan penilaian sangat baik sebanyak 4 perawat yang dimana lebih rendah dari tahun sebelumnya. Dan perawat dengan penilaian baik sebanyak 458 perawat dengan penilaian baik. Dan di tahun 2019 akhir, terdapat peningkatan yang di mana, perawat dengan penilaian sangat baik sebanyak 7 perawat. Dan perawat dengan penilaian baik memiliki jumlah yang sama dengan tahun 2019 awal yaitu 458 perawat dengan penilaian baik. Sedangkan penilaian dengan kategori sedang dan kurang selama empat tahun terakhir, tidak ada perawat yang mendapatkan penilaian sedang, ataupun kurang. Dari hasil penilaian kinerja perawat RSI Sultan Agung dapat dilihat bahwa hasil tersebut mengalami fluktuatif dari tahun ke tahun, yang dimana membuat hasil kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang belum optimal.

Dalam penelitian (Beck and Schmidt, 2015) menjelaskan bahwa meningkatkan *self-efficacy* karyawan dapat mengurangi kinerja berikutnya, dan juga sulit bagi manajer untuk mengetahui bagaimana *self-efficacy* harus diperlakukan di tempat kerja. Terdapat permasalahan lain yaitu adanya *Research Gap* atau hasil penelitian yang berbeda yang dapat dilihat dari penelitian (Ayundasari, Sudiro, and Irawanto 2017) dan (Setiawan and Andjarwati 2017)

menjelaskan bahwa adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *job performance*, tetapi dari penelitian (Amaliya 2018), (Normasari 2019) dan (Widyawati, Sujana, and Sukadana 2018) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dengan *job performance* memiliki hasil yang negatif. Dari penjelasan peneliti terdahulu, terdapat hasil penelitian yang kontroversi atau perbedaan hasil. Ada juga *research gap* atau perbedaan hasil hubungan antara *intrinsic motivation* terhadap *Job performance* yang dapat dilihat dari penelitian (Dewi and Widyaputra 2018) dan (Ghofur, Syairudin, and Anshori 2017) yang menyimpulkan adanya hubungan positif antara *Intrinsic motivation* terhadap *job performance*. Tetapi, (Putu, Haryanti, and Ardana 2014) dan (Muslih 2011) menyimpulkan bahwa *intrinsic motivation* dan *job performance* memiliki hubungan yang negatif. Dari hasil peneliti terdahulu yang dimana adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian antara *self-efficacy* dan *intrinsic motivation* terhadap *job performance* yang dimana membuat peneliti tertarik meneliti penelitian tersebut.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Dari penelitian (Bhatti, Alshagawi, and Juhari 2018) menjelaskan bahwa, *Work Engagement* dapat mendongkrak kinerja seorang perawat. Dan juga dengan adanya tiga dimensi dari *Work Engagement* yaitu *vigor* (Semangat), *dedication* (dedikasi) dan, *absorption* (Penyerapan) yang dimana dibutuhkan untuk membantu kinerja seorang karyawan. Selain menggunakan variabel mediasi, peneliti juga menggunakan variabel moderasi yaitu *Work experience* atau pengalaman kerja yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *intrinsic motivation* dengan *job performance*. Dalam jurnal (Wu et al. 2011) menyimpulkan adanya hubungan positif antara *work experience* terhadap *job performance*.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan berbagai pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap *Work Engagement*?
- 2) Bagaimana pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *Work Engagement*?

- 3) Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan?
- 4) Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan?
- 5) Bagaimana Pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah *Work experience* dapat memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun oleh peneliti, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis *self-efficacy* terhadap *Work Engagement*.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *Work Engagement*.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis *work experience* memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap *job performance*.

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk memperdalam pengetahuan yang didapat penulis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terkait dengan *self-efficacy*, *motivasi intrinsic*, *Work Engagement*, *work experience* dan kinerja karyawan yang telah didapat selama belajar untuk menyelesaikan permasalahan di lapangan.

2) Bagi Lembaga/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen, khususnya RSI Sultan Agung Semarang sebagai bahan informasi dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi dan referensi dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan juga sebagai referensi penelitian untuk mahasiswa yang berfokus pada penelitian MSDM atau manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Self-efficacy*

Menurut (Bandura 2012), *Self-efficacy* adalah kemampuan individu untuk mengagap dirinya mampu melakukan tugas tertentu. Menurut (Setiawan and Andjarwati 2017) *self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dan menghasilkan hasil yang terbaik. Sedangkan menurut (Avey, Luthans, and Jensen 2009) berpendapat apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuan untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendapat lainnya dikemukakan oleh (Cherian and Jacob 2013), berpendapat bahwa *self-efficacy* berhubungan erat dengan control diri dan ketahanan dalam diri seseorang dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi seseorang.

Menurut (Niu 2010) menjelaskan *self-efficacy* didefinisikan sebagai kemampuan yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau yakin dengan kemampuan sendiri untuk mengatur dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan (Dabas and Bandura 2015) berpendapat bahwa *self-efficacy* adalah tingkat atau kekuatan dalam suatu keyakinan seseorang pada kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini dapat dilihat sebagai kemampuan untuk bertahan dan kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menajalankan tugasnya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang untuk menganggap dirinya

mampu melaksanakan atau menyelesaikan tugas, mengarahkan motivasi dan tindakan dalam menghadapi suatu kegagalan, serta upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dimana dapat dilihat sebagai kemampuan untuk bertahan dan kemampuan seseorang untuk berhasil dengan tugasnya.

Dalam meningkatkan keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang terdapat banyak tekanan dari berbagai aspek, karyawan harus memiliki *self-efficacy* atau efikasi diri yang tinggi agar ia bisa bertahan dan menghadapi tekanan tersebut. Tekanan-tekanan yang didapat dari berbagai aspek bisa membuat karyawan gagal dalam menjalankan pekerjaannya. Karena kegagalan itulah bisa menyebabkan ketidakpercayaan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas lainnya sehingga kinerja karyawan bisa menurun. Untuk itu, karyawan harus memiliki efikasi diri yang baik guna untuk menghadapi tekanan dan kegagalan tersebut. Sehingga, karyawan bisa mengontrol dirinya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.1.2 Intrinsic Motivation

Menurut (Patall, Cooper, and Robinson 2008) motivasi intrinsik secara langsung terkait dengan tingkat kinerja yang tinggi serta pilihan untuk tantangan. Motivasi intrinsik mempengaruhi tingkat seorang karyawan, karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi sehingga karyawan akan mendapatkan tantangan yang lebih besar. Jika karyawan mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi, dia bisa menyelesaikan tantangan tersebut dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang rendah. Sedangkan menurut (Shernoff et al. 2014) menjelaskan, karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, menunjukkan kinerja yang baik dengan menggunakan waktu sebaik mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya disaat senggang ataupun disaat sibuk dengan bertujuan untuk menggunakan waktu sebaik mungkin agar keinginannya tercapai dengan cepat ataupun meningkatnya kinerja seiring banyaknya pekerjaan

yang ia selesaikan dengan baik dan cepat. Dan menurut (Shalley, Zhou, and Oldham 2004) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi dalam dirinya akan lebih tertarik dengan pekerjaan mereka dan juga kemampuan kreativitas mereka akan meningkat. Dengan tingginya motivasi yang karyawan miliki, karyawan akan merasa tertarik dan bersemangat dengan pekerjaannya dan karyawan ingin terus berkontribusi dalam mencari ide ide untuk pekerjaannya sehingga kreativitasnya akan meningkat lebih baik. Dari pengertian para ahli dapat disimpulkan motivasi intrinsik adalah sifat dalam diri seseorang untuk meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas ataupun menyelesaikan tugas yang berat untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan juga meningkatkan kemampuan dan kreativitasnya.

Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik atau motivasi dalam dirinya mereka cenderung lebih semangat dan lebih tertarik dalam pekerjaannya sehingga mereka akan mencari tantangan yang baru ataupun berkontribusi dalam pencarian ide ide untuk meningkatkan kemampuannya daripada seseorang yang tidak memiliki motivasi dalam dirinya. Seseorang yang tidak memiliki motivasi dalam dirinya cenderung tidak tertarik dengan pekerjaannya dan mereka akan memilih untuk melakukan pekerjaan yang sama terus menerus daripada mencari pekerjaan yang lebih sulit sehingga kinerja dan kemampuan mereka akan sangat lama meningkat dibandingkan dengan seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya.

2.1.3 Work Engagement

Work Engagement merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku, karena pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energy yang tinggi dan antusias dalam keterlibatan pekerjaan mereka (Bakker et al. 2008). Para karyawan yang terlibat ini tidak hanya berenergi dan bersemangat, tetapi mereka juga menikmati pekerjaan yang memiliki keterlibatan dengannya, dan melihat

permasalahan didalam pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang menantang, serta sering kali terlalu focus dengan pekerjaannya sehingga karyawan merasa tenggelam dalam pekerjaannya. Menurut (Rothmann and Jordaan 2006) menjelaskan bahwa individu yang terlibat dalam pekerjaannya mengidentifikasi secara pribadi dengan pekerjaan tersebut dan termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri. Mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih produktif daripada individu yang lainnya dan lebih cenderung memberikan hasil yang diinginkan organisasi mereka. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya mereka memanfaatkan keterampilan dan kemampuan dengan baik, menantang dan merangsang, dan memberikan mereka rasa pencapaian pribadi. Dalam pengertian diatas dapat disimpulkan *Work Engagement* adalah perilaku dalam keterlibatan kerja seorang karyawan yang dimana karyawan merasa lebih berenergi dan bersemangat disaat terlibat dengan pekerjaannya sehingga lebih produktif dan lebih bekerja keras serta memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya dengan baik.

Work Engagement dapat didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, yang ditandai dengan dedikasi, absorpsi, dan semangat (Schaufeli and Bakker 2004). *Vigor* (Semangat) menggambarkan interaksi yang positif terhadap elemen penting dalam pekerjaan dan lingkungan kerja yang dimana saling berhubungan terhadap perasaan kekuatan fisik, energy emosional, dan keaktifan kognitif. *Dedication* (Dedikasi) ditandai dengan memperoleh antusias, bangga akan pekerjaannya, terinspirasi serta tertantang dengan pekerjaannya. Dan *Absorption* (Penghayatan) dicirikan dengan kebahagiaan yang mendalam dengan pekerjaannya hingga sulit untuk melepaskannya (Rothmann and Jordaan 2006).

Work Engagement atau keterlibatan kerja merupakan hal yang positif bagi karyawan karena karyawan akan merasa terlibat dalam pekerjaan yang ia lakukan di perusahaan. Keterlibatan tersebut membuat karyawan merasa lebih bersemangat dan berenergi untuk melaksanakan tugasnya. Karyawan yang “engage” atau merasa terlibat dalam

pekerjaannya ia akan merasa tertantang dan akan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk pekerjaan tersebut yang dimana akan membuat karyawan lebih bekerja keras dan lebih produktif. Karyawan yang *engage* akan merasa senang terhadap pekerjaannya lebih mendalami pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang terbaik yang dimana akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.1.4 Job Performance

(Befort and Hattrup 2003) menjelaskan bahwa esensi kinerja karyawan bergantung pada tuntutan pekerjaan tujuan dan misi organisasi dan kepercayaan organisasi tentang perilaku mana yang paling dihargai. Menurut (Motowidlo and Kell 2013), Kinerja didefinisikan sebagai nilai total yang diharapkan untuk organisasi dari waktu ke waktu yang dilakukan seseorang selama periode waktu standar. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar kinerja perusahaan tetap stabil dan tetap baik. Kinerja tersebut didapat dari nilai total karyawan bekerja dari waktu ke waktu yang dimana nilai total tersebut memperlihatkan hasil kerja karyawan selama ini. Menurut (Shaju and Subashini 2017) berpendapat bahwa Kinerja karyawan merupakan refleksi praktis dari kemahiran terhadap profesi itu, yang membuat karyawan itu sendiri merasa senang. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Job performance* adalah nilai total yang didapat dari kemahiran seorang karyawan terhadap pekerjaannya, tujuan dan misi organisasi dari waktu ke waktu yang dimana membuat karyawan merasa senang.

Kinerja karyawan tidak lepas dari tuntutan pekerjaan, dan juga tujuan organisasi. Dari tuntutan dan tujuan itulah karyawan di nilai kinerjanya dari waktu ke waktu untuk melihat apakah karyawan tersebut mengalami peningkatan dalam kinerjanya atau tidak. Peningkatan kinerja juga dipengaruhi berbagai macam aspek seperti, efikasi diri, motivasi intrinsik atau motivasi dalam diri, dan juga kepuasan karyawan. Penilaian

dari waktu ke waktu pun juga bisa berubah ubah dilihat dari kondisi karyawan. Keyakinan diri seorang karyawan atau efikasi diri mempengaruhi keyakinan karyawan apakah karyawan tersebut bisa menyelesaikan atau mengerjakan pekerjaan yang sulit atau tidak dari situ karyawan bisa dilihat kinerjanya jika karyawan yakin dengan dirinya bahwa ia bisa menyelesaikan pekerjaan sulit maka kinerja tersebut akan meningkat seiring meningkatnya kemampuan karyawan. Yang dimana, menurut (Tims, Bakker, and Derks 2014) menyimpulkan orang yang memiliki rasa *Self-efficacy* yang kuat ia akan bertahan lebih lama untuk menguasai tantangann pekerjaan yang lebih sulit untuk meningkatkan kinerjanya. Dan juga motivasi dalam diri apakah karyawan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau tidak.

Jika termotivasi, karyawan akan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seperti halnya yang di jelaskan oleh (Pandey and Dabas 2015) yang berpendapat bahwa *self-efficacy* yang tinggi bisa meningkatkan motivasi seorang karyawan, dengan *self-efficacy* yang tinggi karyawan bisa menerima pekerjaan yang lebih sulit. Kinerja karyawan bisa dijadikan sebagai pengukur karyawan sampai dimana karyawan tersebut sudah berkembang. Hasil dari pengukuran tersebut bisa mempengaruhi organisasi diperusahaan karena kinerja karyawan merupakan kunci perusahaan untuk bisa meningkatkan perusahaannya menjadi lebih baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, besar kemungkinan perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Tetapi jika karyawan memiliki kinerja yang rendah maka, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. untuk mendapatkan kinerja yang baik, karyawan harus memiliki motivasi intrisik atau motivasi di dalam dirinya yang tinggi untuk mau berubah dan berusaha, dan juga efikasi diri yang besar. Karyawan yang memiliki dua hal tersebut akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk bisa mencapai apa yang dia inginkan. Efikasi diri dan motivasi intrinsik yang tinggi akan membentuk kepercayaan diri yang

tinggi dari karyawan tersebut sehingga dia mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Tetapi, karyawan yang memiliki efikasi diri dan motivasi dalam dirinya yang rendah maka, dia tidak bisa menemukan kepuasan dalam bekerja. Dan karena itulah dia akan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang dia bisa dan tidak mau mengambil pekerjaan yang memiliki tingkat tantangan yang tinggi karena dia tidak memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan dengan baik yang dimana menurut (Islam and Ahmed 2018) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi, ia akan menjaga komitmennya dan juga menerima sebuah tantangan dan bekerja dengan baik. Dan kemampuannya pun tidak akan meningkat dan mungkin kemampuannya pun juga akan menurun, sehingga kinerjanya tidak akan meningkat.

2.1.5 *Work Experience*

Dalam perekrutan pekerjaan, *work experience* merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena *work experience* menggambarkan sebuah tingkat sampai dimana keterampilan dan penguasaan pengetahuan yang telah karyawan capai (Aristarini, Kirya, and Yulianthini 2014). Hal tersebut merupakan nilai plus untuk seorang karyawan yang ingin melamar pekerjaan jika karyawan memiliki pengalaman pekerjaan. Menurut (R. Kotur and Anbazhagan 2014) pengalaman seorang karyawan akan membawa perubahan dalam kinerjanya. Yang dimana, semakin banyak karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja maka kinerjanya pun akan meningkat dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan (Sa'diyah and Endratno 2013). Memiliki pengalaman juga akan mempermudah untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya dan juga pengalaman bekerja merupakan sebuah modal seseorang untuk bisa masuk ke dalam bidang tertentu (Ratulangi and Soegoto 2016). Dapat disimpulkan, *work experience* merupakan pengalaman dalam penguasaan keterampilan ataupun pengetahuan yang

dimana akan membawa perubahan dalam kinerjanya dan juga sebagai modal untuk masuk ataupun terjun ke dalam bidang tertentu.

Seorang karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja atau *Work experience* ia dapat menemukan pengalaman pekerjaan dari berapa lama waktu yang ia habiskan dalam bekerja, berapa banyak tugas yang telah ia kerjakan, jenis pekerjaan apa saja yang ia lakukan dan situasi seperti apa yang ia hadapi. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari (Yockey 2019) yang dimana ia menjelaskan bahwa, Dengan memiliki pengalaman kerja yang baik, karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan juga kinerja pun akan meningkat seiring bertambahnya pengalaman (Haryanti Premierita and Ardana 2014). Karyawan yang meliki pengalaman akan sangat mudah dalam beradaptasi dan juga mudah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Dan pengalaman merupakan tingkat penguasaan dalam hal keterampilan seorang pekerja (Mulyantiningsih and Adi Indrayanto 2018).

2.2 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh antara Variabel *Self-efficacy* dengan variabel *Work Engagement*

Menurut (Bhatti, Alshagawi, and Juhari 2018) menyimpulkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *Work Engagement*. *Self-efficacy* yang lebih tinggi memiliki lebih banyak kendali pada lingkungan baru untuk tujuan kerja, yang dimana dalam kondisi tersebut, karyawan akan memiliki energy penuh, merasa berdedikasi dan senang dengan pekerjaannya. Menurut (Hidayah Ibrahim, Suan, and Karatepe 2019) juga menjelaskan adanya hubungan positif antara *Self-efficacy* dengan *Work Engagement*. Jika karyawan memiliki *Self-efficacy* yang tinggi, karyawan akan merasa sangat yakin untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan sangat bersemangat untuk mengerjakan

tugas tugas yang diberikan oleh atasannya. Karyawan juga akan fokus dengan pekerjaannya dengan bertujuan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Dan menurut (Dagher, Chapa, and Junaid 2015) juga menyimpulkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *Work Engagement* yang dimana ketika individu percaya ataupun yakin dengan kemampuannya, dia akan termotivasi dan akan bersemangat untuk “engage” atau terlibat dalam peran kerjanya. Dari kesimpulan diatas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Self-efficacy berpengaruh positif terhadap work enggement*

2.2.2 Pengaruh antara Varibel *Intrinsic* dengan variabel *Work Engagement*

Dalam penelitian (Putra, Cho, and Liu 2015) menyimpulkan adanya hubungan positif antaran *intrinsic motivation* dengan *Work Engagement* yang dimana dalam penelitiannya dijelaskan bahwa *intrinsic motivation* berperan lebih kuat dalam *Work Engagement* yang dimana *intrinsic motivation* bekerja paling baik untuk pekerjaan yang membutuhkan tingkat keterampilan kognitif yang lebih tinggi tetapi juga keterampilan kognitif yang lebih rendah. Dari penelitian (Insan 2017) menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara *intrinsic motivation* terhadap *Work Engagement* yang dijelaskan bahwa motivasi karyawan masih tinggi meskipun bonus yang mereka dapatkan sudah berkurang sehingga berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

Menurut (Ghosh, Sekiguchi, and Fujimoto 2020) menyimpulkan adanya hubungan positif antara *intrinsic motivation* dan *Work Engagement* yang dimana, *intrinsic motivation* dapat mendorong *Work Engagement* yang dimana karyawan bisa menggunakan keputusan pribadinya untuk menentukan tugas yang akan dikejar. Karyawan yang akan termotivasi secara intrinsik akan lebih cenderung menerima pekerjaan yang sulit dan

menikmati hal baru dengan menggunakan berbagai keterampilan. Hal ini memfasilitasi pertukaran ide, koordinasi dan kolaborasi dan akan mempengaruhi tingkat *Work Engagement*. Dari beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *Work Engagement*. Dan kesimpulan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Intrinsic motivation berpengaruh positif terhadap Work Engagement.*

2.2.3 Pengaruh antara variabel *Self-efficacy* dengan variabel *Job Performance*

Menurut (Tims et al. 2014) menyimpulkan adanya pengaruh positif *self-efficacy* dengan *job performance*, dan menurut (De Clercq, Haq, and Azeem 2018), juga menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dan *job performance*. *Self-efficacy* sangatlah dibutuhkan karyawan agar karyawan bisa memiliki keyakinan yang kuat atas apa yang ia yakinkan atau ia percayakan seperti yakin dengan kemampuannya bahwa karyawan tersebut bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan kemampuannya.

Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi, ia memiliki kemampuan dan kinerja yang unggul (Lai and Chen 2012). Semakin tinggi *self-efficacy* yang karyawan miliki maka kemampuan dan kinerja karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi, cenderung untuk tidak menyerah atau berhenti terhadap tugas tugas mereka (De Clercq, Haq, and Azeem 2018) agar tujuan yang karyawan inginkan bisa tercapai sehingga kinerja karyawan pun juga meningkat menjadi lebih baik.

Dari penelitian (Cherian and Jacob 2013), juga menjelaskan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *job performance* yang dimana karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mungkin lebih mengatur aktivitas dan upayanya untuk mencapai tujuan kinerjanya (Tims

et al. 2014). Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Self-efficacy berpengaruh positif terhadap job performance.*

2.2.4 Pengaruh antara variabel *Intrinsic Motivation* dengan variabel *Job Performance*

(Zhang et al. 2016) menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara *intrinsic motivation* terhadap *job performance*. (Cerasoli, Nicklin, and Ford 2014) menyimpulkan bahwa *intrinsic motivation* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yang dimana, jika *intrinsic motivation* semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat tinggi. *Intrinsic motivation* merupakan bagian yang tidak bisa lepas dari diri seseorang, karena *intrinsic motivation* sangatlah dibutuhkan guna untuk mendorong seseorang karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dari penelitian (Insan 2017) menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara *intrinsic motivation* terhadap *job performance*.

Intrinsic motivation juga bisa mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin karyawan memiliki *intrinsic motivation* yang tinggi karyawan akan merasa terdorong untuk terus maju dan terus berusaha sehingga karyawan akan merasa terdorong untuk terus maju dan terus berusaha sehingga *job performance* pun juga akan terbentuk menjadi lebih baik dan meningkat seiring meningkatnya *intrinsic motivation* dalam diri karyawan. Penelitian (Çetin and Aşkun 2018a) juga menyimpulkan adanya hubungan positif antara *intrinsic motivation* dengan *job performance*. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H4: *intrinsic motivation berpengaruh positif terhadap job performance.*

2.2.5 Pengaruh antara variabel *Work Engagement* dengan variabel *Job Performance*

Menurut (Bhatti, Alshagawi, and Juhari 2018) menjelaskan adanya hubungan positif antara *Work Engagement* dengan *job performance* yang dimana di *Work Engagement* dapat mamacu peningkatan *job performance* karyawan. Karyawan yang memiliki *Work Engagement* akan sangat bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan juga berdedikasi penuh dalam pekerjaannya sehingga karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan mencurahkan semua kekuatannya agar mencapai yang terbaik agar kinerjanya meningkat menjadi lebih baik. Menurut (Reina-tamayo et al. 2018) menyimpulkan adanya hubungan positif antara *Work Engagement* dengan *job performance* yang dijelaskan bahwa, karyawan bekerja lebih baik dan menggunakan waktunya lebih baik ketika karyawan merasa lebih antusias, bersemangat, dan tenggelam dalam aktivitas kerjanya.

(Grobelna 2018) juga menjelaskan adanya pengaruh positif *Work Engagement* dengan *job performance*, karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya, akan sangat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan mengalami emosi yang positif seperti kebahagiaan (Bakker et al. 2008). Dan menurut juga (Wang and Chen 2019) menjelaskan adanya pengaruh positif antara *Work Engagement* dengan *job performance*. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Work Engagement berpengaruh positif terhadap job performance*

2.2.6 Pengaruh antara variabel *Intrinsic Motivation*, dan *Job Performance* terhadap *Work Experience*

Dalam penelitian (Mulyantiningsih and Adi Indrayanto 2018), menyimpulkan adanya hubungan yang positif antara *Work experience* dengan *job performance* yang dimana dijelaskan bahwa pengalaman kerja akan membuat karyawan terbantu dalam menyelesaikan tugasnya secara

efisien, membuat karyawan tidak membuang waktu kerjanya dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, membuat karyawan memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik dan optimal dalam bekerja, membuat pegawai memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komperhensif dan lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang menunjang pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Peneliti lainnya yaitu (Hendrayani 2020) juga menyimpulkan adanya hubungan positif antara *work experience* dengan *job performance*. (Wirawan, Bagia, and Jana susila 2019) juga menyimpulkan adanya hubungan positif antara *work experience* dengan *job performance* yang dimana, karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan juga semakin lama pengalaman karyawan yang dimiliki, maka akan semakin tinggi untuk mencapai hasil yang baik.

Karyawan dengan pengalaman yang cukup lama akan lebih unggul dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman. *Work experience* atau pengalaman kerja juga mempengaruhi motivasi intrinsik yang dimana karyawan yang lebih lama pasti akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seperti penelitian (Aristarini, Kirya, and Yulianthini 2014) yang menyimpulkan adanya hubungan yang positif antara *intrinsic motivation* terhadap *work experience*. Yang dimana di jelaskan bahwa *intrinsic motivation* dipengaruhi oleh pengalaman seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Yang dimana jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka tugas atau pekerjaan yang karyawan dapat akan meningkat yang dimana sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan keras dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dan juga dari penelitian (Ratulangi and Soegoto 2016) menyimpulkan adanya hubungan antara *work experience* dengan *job*

performance yang dimana karyawan yang memiliki pengalaman yang baik akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

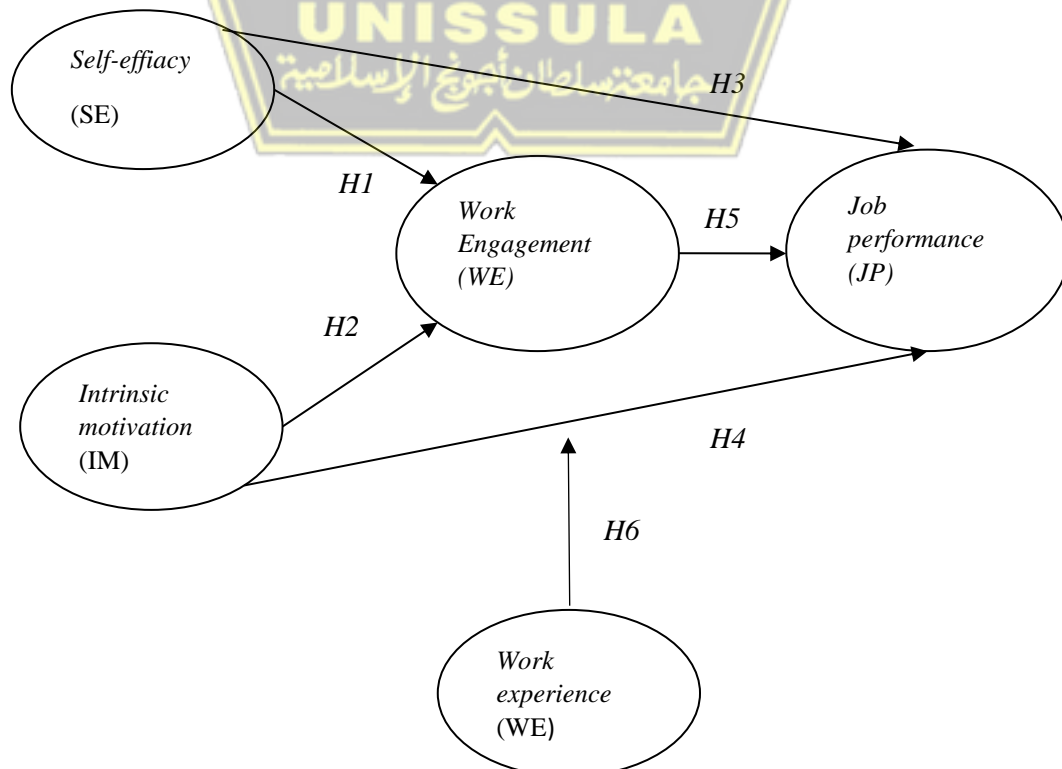
Dan Menurut (sa' diyah and Endratno 2013) menyimpulkan adanya hubungan antara *intrinsic motivation*, *Work Engagement*, dan *job performance* yang dimana karyawan yang memiliki motivasi yang baik serta pengalaman yang baik karyawan akan meningkatkan kinerja mereka. Dari kesimpulan para peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa:

H6: *Work experience memoderasi hubungan antara work experience dengan job performance*

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, Peneliti mengajukan Model penelitian yang meneliti tentang peran *Self-efficacy (SE)*, *Intrinsic motivation (IM)*, dan *Work engagement (WE)* dalam meningkatkan *Job Performance* dengan *Work Experience* sebagai variabel moderasi. Dari penelitian berikut dijadikan kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat teori atau hipotesis yang dijadikan dan memperoleh deskripsi tentang *peran Self-efficacy intrinsic motivation dan Work Engagement dalam peningkatan kinerja*. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel dengan menguji setiap hipotesis yang diajukan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Hanlon and Larget 2011) populasi adalah semua individu atau unit yang diteliti. Biasanya tidak ada data yang tersedia untuk semua individu dalam suatu populasi. Populasi dari penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah perawat 493 orang.

Sampel merupakan bagian dari individu dalam suatu populasi. Biasanya ada data yang tersedia untuk individu dalam sampel (Hanlon and Larget 2011) Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*. dengan teknik pengambilan sampel tersebut, sampel diambil dari karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung dengan kriteria sampel yang ditetapkan yaitu perawat yang berstatus sebagai perawat dengan minimal 1 tahun bekerja yang berjumlah 493 karyawan. Untuk menemukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan uraian sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Tingkat Signifikansi (**d=0,08**)

Berdasarkan Rumus diatas maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$n = \frac{493}{1 + 493 (0,08)^2}$$

$$n = \frac{493}{1 + 3.1552}$$

$$n = \frac{493}{4.1551}$$

$$n = 118,64 \sim 125 \text{ Responded}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 125 responden. Peneliti mengambil Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung dengan kriteria perawat yang bekerja minimal 1 tahun. Dalam pengambilan sampel, peneliti juga menggunakan metode *Cluster Sampling* sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Jumlah Perawat per unit

NO	UNIT/BAGIAN	POPULASI	SAMPEL
1	Baitul Izah 1	24	11
2	Baitul Izah 2	22	10
3	Baitussalam 1	18	8
4	Baitussalam 2	20	9
5	Baitul Athfal	14	6
6	Baitussyifa	24	11
7	Baitul Ma'ruf	24	11
8	Baitunnisa 1	14	6
9	Baitunnisa 2	15	7
10	Na'im	15	7
11	Ad n	12	6
12	Firdaus	13	6
13	Ma,wa	20	9
14	Darussalam	22	10
15	Drul Moqomah	14	6
	TOTAL	271	125

Sumber: RSI Sultan Agung Semarang 2020

3.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber – sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1) Data Primer

Sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden.

2) Data Sekunder

Sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data sekunder ini diperoleh dari studi pustaka atau peneliti terdahulu yang diperoleh dari jurnal atau data yang berhubungan

dengan penelitian ini, data atau jurnal yang digunakan merupakan data yang diperoleh dari internet.

3.4 Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1) Data Primer

Metode pengumpulan data primer yang digunakan adalah Kuesioner. Kuesioner tersebut diberikan kepada para perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk diisi agar mendapatkan skor data yang selanjutnya skor tersebut akan diukur skalanya. Kuesioner merupakan seperangkat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

2) Data Sekunder

Untuk metode pengumpulan data sekunder, peneliti menggunakan Studi pustaka seperti jurnal peneliti terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini guna untuk mendukung penelitian ini. Dan juga data perusahaan berupa profil perusahaan dan jumlah karyawan.

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel eksogen atau independen, dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Self-Efficacy* (X1) dan *Intrinsic Motivation* (X2).
- 2) Variabel endogen atau dependen, dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance* (Y).

- 3) Variabel intervening atau variabel penghubung antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel intervening yang digunakan adalah *Work Engagement*.

Berikut penjelasan beberapa indikator pada masing-masing variabel:

Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	<i>Self-Efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> merupakan kemampuan yang dirasa seseorang untuk bertindak atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan kemampuan untuk mengarahkan motivasi dan tindakan untuk menghadapi kegagalan dan upaya untuk memecahkan suatu masalah.	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan merasa yakin untuk bisa menyelesaikan masalah dan mencari solusinya. • Karyawan merasa yakin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. • Karyawan merasa yakin dengan keahlian yang dikuasainya untuk pekerjaannya • Karyawan merasa yakin bisa mengatur waktu untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik. <p>(Gary and Wood 2011) & (De Clercq, Haq, and Azeem 2018)</p>

2	<i>Intrinsic Motivation</i>	Sifat dalam diri seseorang untuk meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas atau menyelesaikan tugas yang berat untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memilih pekerjaan ini, karena memungkinkan untuk mencapai tujuan hidupnya. • Karyawan bekerja karena menikmatinya. • Karyawan mendapatkan motivasi dari pekerjaan ini, bukan dari reward yang didapatkan. • Karyawan mengerjakan sesuatu untuk dirinya sendiri. <p>(Hur, Moon, and Jun 2016)& (Gkorezis and Kastritsi 2017)</p>
3	<i>Work Engagement</i>	Perilaku dalam keterlibatan kerja seorang karyawan yang dimana karyawan merasa lebih berenergi dan bersemangat disaat terlibat dengan pekerjaan ia sehingga lebih produktif dan lebih bekerja keras serta memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan merasa kuat dan bersemangat di pekerjaannya • Karyawan merasa senang ketika bekerja dengan intens • Karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya • Karyawan terbawa suasana saat bekerja <p>(Grobelna 2018)</p>
4	<i>Job Performance</i>	nilai total yang didapat dari kemahiran seorang karyawan terhadap pekerjaannya, tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaannya.

		<p>dan misi organisasi dari waktu ke waktu yang dimana membuat karyawan merasa senang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mengerjakan tugas yang diserahkan dengan cukup baik. • Karyawan berbagi tugas dan tanggung jawab dengan rekan satu timnya. • Karyawan dapat menangani kritikan di dalam pekerjaan dengan baik. <p>(Aboazoum, Nimran, and Musadieq 2015) & (De Clercq, Haq, and Azeem 2018)</p>
5	<i>Work Experience</i>	<p>Pengalaman dalam penguasaan keterampilan ataupun pengetahuan yang dimana akan membawa perubahan dalam kinerjanya dan juga sebagai modal untuk masuk ataupun terjun ke dalam bidang tertentu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan sering diminta oleh atasan untuk ikut dalam pengambilan keputusan. • Selama bekerja, pengalaman karyawan meningkat lebih baik. • Keterampilan dan juga pengetahuan karyawan membantu dalam pekerjaannya • Karyawan dapat memutuskan untuk bekerja pada banyak kesempatan <p>(Yockey 2019), & (Wu et al. 2011)</p>

STS	1	2	3	4	5	6	7	SS
-----	---	---	---	---	---	---	---	----

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk pengelolaan data pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan Software SmartPLS 3.3.2.

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutupi kelemahan yang ada pada metode regresi. *Structural Equation Modelling* (SEM) memiliki dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS). *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan metode *Bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Dengan menggunakan metode tersebut asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Dengan dilakukannya *Bootstrapping*, PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang digunakan. Penelitian dengan sampel kecil dapat menggunakan *Partial Least Squares* (PLS).

3.7 Analisa Dengan *Partial Least Square* (PLS)

3.7.1 Analisis Outer Model

Analisa outer model ini menspesifikasi hubungan antara variable laten dengan indicator-indikatornya. Atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indicator berhubungan dengan variable latennya. Dalam model tersebut uji yang digunakan sebagai berikut:

1) *Convergent Validity*.

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variable laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dapat dilihat dari *Standardized loading*

factor yang dimana menggambarkan besarnya korelasi antara setiap indikator dengan konstraknya. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 . (Hussein 2015)

2) *Discriminant Validity*.

Merupakan nilai *Crossloading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk lainnya. Metode lain untuk mencari *discriminant validity* dengan membandingkan *discriminant validity* dengan *average variance extracted (AVE)*.

Jika nilai \sqrt{AVE} lebih tinggi daripada nilai kolerasi diantara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik akan tercapai. Nilai AVE yang diharapkan >0.5 . Berikut rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{ivar}(\epsilon_i)}$$

Dimana λ_i adalah factor loading (*Convegent Validity*), dan $\epsilon_i = 1 - \lambda_i^2$.

3) *Composite Reability*.

Untuk menentukan *composite reability*, apabila nilai *composite reability* $\rho_c > 0.7$ maka, konstruk memiliki reabilitias yang tinggi. Berikut rumus untuk menghitung *composite reability* (ρ_c):

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{ivar}(\epsilon_i)}$$

4) *Cronbach Alpha*.

Dalam PLS uji reabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai yang diharapkan $\alpha > 0.6$ untuk semua konstruk (Hussein 2015)

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji indicator formatif yaitu (Hussein 2015):

- 1) *Significant of weight*. Nilai indicator format dengan konstruknya harus signifikan.
- 2) *Multicollinearity*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai *Variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi *multicollinearity*.

3.7.2 Analisis Inner Model

Analisa inner model dilakukan untuk memastikan bahwa inner model yang dibangun robust dan akurat. Untuk model structural dievaluasi dengan menggunakan R-Square (R^2) untuk kontrak dependen, *Stone-Geisser Q-Square Test* untuk *predictive relevance* dan uji-t signifikan dari koefisien parameter jalur structural. R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh terhadap variabel laten independen dengan variable laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kriteria batas nilai R^2 ini sebagai berikut (Sarwono 2012)

Tabel 3. 3 Kriteria Klasifikasi R-Square

Kriteria	Deskripsi
R^2 sebesar 0.67	Substantial
R^2 sebesar 0.33	Moderate
R^2 sebesar 0.19	Lemah
R^2 sebesar > 0.7	Kuat

Pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R^2_{include} - R^2_{exclude}}{1 - R^2_{include}}$$

Dimana $R^2_{include}$ dan $R^2_{exclude}$ adalah R-Square dari variabel laten dependen ketika prediktor variabel laten digunakan atau dikeluarkan didalam persamaan struktural. Ukuran f^2 sebagai berikut (Sarwono 2012):

Tabel 3. 4 Kriteria Klasifikasi f-Square

Kriteria	Deskripsi
f^2 sebesar 0.02	Dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten prediktor (Variabel laten eksogenous) pada tataran struktural
f^2 sebesar 0.15	Dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten prediktor (Variabel laten eksogenous) pada tataran struktural
f^2 sebesar 0.35	Dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten prediktor (Variabel laten eksogenous) pada tataran struktural

Model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-Square predictive relevance untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bukti bahwa nilai yang diobservasi sudah direkonstruksikan dengan baik dengan

demikian model mempunyai relevansi prediktif. Sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif.

3.7.3 Konverensi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

1) Inner Model

Inner Model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten satu dengan konstruk laten lainnya. Persamaan Inner model sebagai berikut:

$$\eta = \eta\beta + \xi\Gamma + \zeta$$

Keterangan:

η = Konstruk Laten Endogen

ξ = Konstruk Laten Eksogen

β dan Γ = Koefisien matriks dan variabel endogen dan eksogen

ζ = Inner Model residual Matriks

2) Outer Model

Outer Model Menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya. Persamaan Outer Model sebagai berikut:

$$X = \Pi_x \xi + \epsilon_x$$

$$Y = \Pi_y \eta + \epsilon_y$$

Keterangan:

X dan Y = matriks variabel manifest yang berhubungan dengan laten eksogen dan endogen

Π_x dan Π_y = matriks koefisien

ϵ_x dan ϵ_y = matriks outer model residu

3.7.4 Godness of Fit

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan *goodness of fit* (GoF). Gof index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (Inner model). Nilai Gof index ini diperoleh dari *communalities index* dikalikan dengan R^2 model. Berikut adalah formula Gof.

$$\text{Index: } GoF = \sqrt{\text{Com} \times R^2}$$

Com bergaris atas adalah *average communalities* dan R^2 bergaris atas adalah rata-rata model R^2 . Nilai GoF ini terbentang antara 0-1 dengan intepretasi nilai adalah 0.1 (nilai GoF kecil), 0.25 (nilai GoF sedang), 0.38 (nilai GoF besar).

3.7.5 Uji Hipotesis (*Resampling Boosttraping*)

Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha sebesar (α) = 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1.96. sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik >1.96. untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0.05$ (Hussein 2015)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Sedangkan sampel yang diambil yaitu 125 responden yang berstatus sebagai perawat dengan minimal 1 tahun bekerja. Deskripsi responden didapat berdasarkan jawaban kuesioner yang telah disebar kepada responden yang menjadi objek penelitian. Berikut ini akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1 Deskripsi Responden

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	26	20,80%
2	Perempuan	99	79,20%
Total		125	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini, didominasi oleh Perempuan dengan jumlah 99 orang (79,20%) dari total keseluruhan responden. Sedangkan untuk respon Laki – laki sebanyak 26 orang (20,80%). Hal ini menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban dalam penelitian ini didominasi oleh Perempuan.

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase
1	21-30	86	68,80%
2	31-40	38	30,40%
3	> 40	1	0,8%
Total		125	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pengelompokan usia responden, diperoleh bahwa kategori perawat tingkat usia yang paling besar adalah perawat dengan rentang umur 21- 30 tahun sebanyak 86 orang atau 68,80% .Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan perawat RSI Sultan Agung Semarang sebagian besar merupakan usia produktif bekerja.

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	D3	100	80,00%
2	S1	14	11,20%
3	NERS	11	8,8%
Total		125	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dengan jumlah responden yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 dengan jumlah 100 orang (80%). Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 14 orang (11,20%) dan responden dengan tingkat pendidikan NERS atau pendidikan profesi berjumlah 11 orang (8,8%). Dengan demikian responden didominasi oleh perawat dengan pendidikan D3.

Tabel 4. 4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase
1	0-5	50	40.00%
2	6-10	57	45.60%
3	> 10	18	14.4%
Total		125	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu perawat yang telah bekerja 6 – 10 tahun dengan jumlah sebanyak 57 orang (45.60%). Sedangkan responden yang paling sedikit yaitu perawat yang bekerja lebih dari 10 tahun yaitu 18 orang responden (14,4%). Dengan demikian, responden yang didominasi oleh perawat yang bekerja selama 6 – 10 tahun di RSI Sultan Agung Semarang.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel yang digunakan antara lain *Self-efficacy*, *Intrinsic Motivation*, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan, *Work Experience*. Untuk mengetahui bobot jawaban masing-masing variabel diukur dengan menggunakan Skala Likert yang tertinggi yaitu 7 dan yang terendah yaitu 1. Dalam mengukur rentang skala tersebut dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{\text{Skala tertinggi} - \text{Skala terendah}}{\text{Skala tertinggi}}$$

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{7-1}{3} = 2$$

Berdasarkan rumus di atas, maka hasil interval yang diperoleh sebagai berikut:

- 1,00 – 3,00 = Rendah
- 3,01 – 5,00 = Sedang
- 5,01 – 7,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat RSI Sultan Agung Semarang adalah sebagai berikut:

4.2.1 Variabel *Self-Efficacy*

Untuk mengungkapkan tanggapan responden mengenai variabel *Self-efficacy* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang dalam penelitian ini digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Self-Efficacy

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kriteria
1	Saya merasa yakin untuk bisa menyelesaikan masalah dan mencari solusinya.	5,98	0,74	Tinggi
2	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan.	6,13	0,60	Tinggi
3	Saya merasa yakin dengan keahlian yang saya kuasai untuk pekerjaan saya.	6,15	0,60	Tinggi
4	Saya merasa yakin untuk bisa mengatur waktu untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.	6,04	0,59	Tinggi
Nilai Rata-rata variabel <i>self-efficacy</i>		6,08	0,63	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 tanggapan responden mengenai variabel *self-efficacy* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang masuk kategori tinggi atau baik dengan nilai rata rata variabel yaitu 6,08. Indikator tertinggi dari variabel *self-efficacy* adalah pernyataan “Saya merasa yakin dengan keahlian yang saya kuasai untuk pekerjaan saya” dengan skor nilai 6,15, hal ini menunjukkan bahwa perawat RSI Sultan Agung Semarang memiliki keyakinan dalam dirinya terhadap keahlian yang dikuasainya untuk mempermudah pekerjaannya.

Sedangkan indikator terendah dari variabel *self-efficacy* adalah pernyataan “Saya merasa yakin untuk bisa menyelesaikan masalah dan mencari solusinya” dengan skor nilai 5,98, hal ini menunjukkan bahwa masih ada perawat RSI Sultan Agung Semarang yang belum memiliki keyakinan dalam dirinya untuk bisa menyelesaikan sebuah masalah dan mencari sebuah solusi akan masalah tersebut.

4.2.2 Variabel *Intrinsic Motivation*

Untuk mengungkapkan tanggapan responden mengenai variabel *Intrinsic motivation* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang dalam penelitian ini digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator sebagai berikut

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Intrinsic Motivation*

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kriteria
1	Saya memilih pekerjaan ini, karena memungkinkan saya dapat mencapai tujuan hidup saya.	5,85	0,70	Tinggi
2	Saya bekerja karena saya menikmati pekerjaan saya.	6,07	0,59	Tinggi
3	Saya mendapatkan motivasi dari pekerjaan itu sendiri, bukan dari reward yang ditawarkan dari pekerjaan itu.	6,05	0,58	Tinggi
4	Ketika saya mengerjakan sesuatu, saya melakukan untuk saya sendiri.	5,18	1,56	Tinggi
Nilai Rata-rata variabel <i>Intrinsic motivation</i>		5,79	0,85	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6, tanggapan responden terhadap variabel *intrinsic motivation* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata rata variabel yaitu 5,79. Indikator tertinggi dari variabel *intrinsic motivation* adalah pernyataan “saya bekerja karena saya menikmati pekerjaan saya” dengan skor nilai 6,07, hal ini menunjukkan bahwa perawat RSI Sultan Agung Semarang sangat menikmati pekerjaan yang dikerjakannya sehingga motivasi yang ada di dalam diri perawat bisa terkendali dengan baik.

Sedangkan indikator terendah dari variabel *intrinsic motivation* adalah pernyataan “Ketika saya mengerjakan sesuatu, saya melakukan untuk saya

sendiri” hal ini menunjukkan bahwa masih ada perawat yang belum bisa menemukan motivasinya dari pekerjaan yang ia kerjakan sendiri.

4.2.3 Variabel *Work Engagement*

Untuk mengungkapkan tanggapan responden mengenai variabel *Work Engagement* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang dalam penelitian ini digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Work Engagement*

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kriteria
1	Saya merasa kuat dan bersemangat di pekerjaan saya.	6,02	0,66	Tinggi
2	Saya merasa senang ketika bekerja dengan intens	5,99	0,62	Tinggi
3	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.	6,14	0,59	Tinggi
4	Saya terbawa suasana saat bekerja.	5,32	1,33	Tinggi
Nilai Rata-rata variabel <i>Work Engagement</i>		5,87	0,8	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7, tanggapan responden terhadap variabel *Work Engagement* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang memiliki nilai rata rata yang tinggi yaitu 5,87. Indikato tertinggi dalam variabel *Work Engagement* adalah pernyataan “Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya” dengan skor nilai yaitu 6,14 yang dimana menunjukkan bahwa, perawat RSI Sultan Agung Semarang merasa bangga dengan pekerjaannya.

Sedangkan indikator teredan dari variabel *Work Engagement* adalah pernyataan “Saya terbawa suasana saat bekerja” hal ini menunjukkan bahwa saat

melakukan pekerjaannya, perawat tidak hanya fokus disatu kerjaan melainkan bisa menyelesaikan pekerjaan lainnya tanpa terlalu fokus dengan satu pekerjaan.

4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengungkapkan tanggapan responden mengenai variabel Kinerja karyawan pada perawat RSI Sultan Agung Semarang dalam penelitian ini digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kriteria
1	Saya memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	6,12	0,43	Tinggi
2	Saya mengerjakan tugas yang diserahkan dengan cukup baik.	6,05	0,49	Tinggi
3	Saya berbagi tugas dan tanggung jawab dengan rekan tim saya.	6,08	0,53	Tinggi
4	Saya dapat menangani kritikan di dalam pekerjaan saya dengan baik.	6,00	0,51	Tinggi
Nilai Rata-rata variabel Kinerja Karyawan		6,07	0,49	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan pada perawat RSI Sultan Agung Semarang memiliki nilai rata rata yaitu 6,07 yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat RSI Sultan Agung Semarang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan indikator tertinggi dalam variabel kinerja karyawan adalah pernyataan “saya memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan saya” dengan nilai 6,12, hal ini menunjukkan bahwa perawat RSI Sultan Agung

Semarang memiliki tanggung jawab yang baik dalam melakukan pekerjaannya sehingga memiliki kinerja yang baik.

Sedangkan indikator terendah dalam variabel kinerja karyawan adalah pernyataan “Saya dapat menangani kritikan di dalam pekerjaan saya dengan baik” hal ini menunjukkan bahwa masih ada perawat RSI Sultan Agung Semarang yang belum dapat menangani kritikan yang diberikan oleh atasan ataupun koleganya dengan baik yang dimana jika kritikan tidak bisa ditangani akan mempengaruhi kinerjanya.

4.2.5 Variabel *Work Experience*

Untuk mengungkapkan tanggapan responden mengenai variabel *Work Experience* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang dalam penelitian ini digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Tanggapan Responen Mengenai Variabel *Work Experience*

No	Pernyataan	Rata-rata	Std. Dev	Kriteria
1	Saya sering diminta oleh atasan untuk ikut dalam pengambilan keputusan	5,75	0,59	Tinggi
2	Selama bekerja, pengalaman saya meningkat lebih baik.	6,08	0,48	Tinggi
3	Keterampilan dan juga pengetahuan saya membantu dalam pekerjaan saya.	6,10	0,45	Tinggi
4	Saya dapat memutuskan untuk bekerja pada banyak kesempatan.	5,98	0,53	Tinggi
Nilai Rata-rata variabel <i>Work experience</i>		5,97	0,51	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9, tanggapan responden terhadap variabel *Work experience* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang memiliki nilai rata rata

5,97 dengan kriteria Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa *work experience* atau pengalaman kerja memiliki peran yang cukup penting dalam perawat RSI Sultan Agung Semarang. Dan indikator tertinggi pada variabel *work experience* adalah pernyataan “Keterampilan dan juga pengetahuan saya membantu dalam pekerjaan saya” dengan nilai 6,10. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang didapat dari pengalaman selama bekerja sangatlah penting untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan indikator terendah adalah pernyataan” Saya sering diminta oleh atasan untuk ikut dalam pengambilan keputusan” dengan skor nilai 5,75, hal ini menunjukkan bahwa, masih banyak perawat yang belum diikuti sertakan dalam melakukan pengambilan keputusan sehingga, pengalaman dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan kurang dan akan mempengaruhi pekerjaan yang dikerjakannya.

4.3 Analisis Statistik

Analisis data dilakukan untuk menguji validitas dari setiap indikator dan reliabilitas dari konstruk. Kriteria validitas dapat diukur dengan *Convergent Validity*, sedangkan reliabilitas dari konstruk diukur dengan *Composite reliability*.

4.3.1 Evaluasi *Measurement Model (Outer Model)*

Evaluasi model pengukuran menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan setiap indikatornya. Atau outer model dapat mendefinisikan bagaimana setiap indikatornya berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan dapat melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan uji reliabilitas.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading factor* $> 0,7$ (Hussein 2015). Nilai

loading factor menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur masing-masing variabel. Indikator yang memiliki nilai diatas 0,7 menunjukkan bahwa indikator tersebut layak digunakan. Berikut output SmartPLS untuk *loading factor* sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Loading Factor / Outer Loading sebelum dihapus

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IM * WEx <- MOD IM-JP	1.936	1.883	0.210	9.203	0.000
IM1 <- IM	0.848	0.846	0.033	25.484	0.000
IM2 <- IM	0.917	0.916	0.018	52.201	0.000
IM3 <- IM	0.882	0.883	0.024	36.471	0.000
IM4 <- IM	0.398	0.401	0.116	3.430	0.001
JP1 <- JP	0.895	0.895	0.027	33.162	0.000
JP2 <- JP	0.891	0.892	0.028	31.909	0.000
JP3 <- JP	0.870	0.872	0.039	22.437	0.000
JP4 <- JP	0.860	0.861	0.034	25.497	0.000
SE1 <- SE	0.827	0.831	0.058	14.150	0.000
SE2 <- SE	0.949	0.951	0.009	105.150	0.000
SE3 <- SE	0.921	0.923	0.016	56.136	0.000
SE4 <- SE	0.874	0.876	0.032	26.930	0.000
WE1 <- WEng	0.924	0.925	0.013	70.934	0.000
WE2 <- WEng	0.878	0.878	0.026	34.064	0.000
WE3 <- WEng	0.901	0.897	0.023	39.594	0.000
WE4 <- WEng	0.307	0.308	0.130	2.351	0.019
WEX1 <- WEx	0.695	0.690	0.069	10.110	0.000
WEX2 <- WEx	0.893	0.893	0.022	39.984	0.000
WEX3 <- WEx	0.881	0.879	0.030	29.364	0.000
WEX4 <- WEx	0.838	0.835	0.050	16.728	0.000

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10, diketahui bahwa ada indikator yang tidak valid yaitu indikator IM4 dengan nilai loading factor di bawah 0,7 yaitu 0,398, indikator WE4 yaitu 0,307 dan indikator WEx1 yaitu

0,695. Hasil indikator tersebut memiliki validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

Tabel 4. 11
Hasil Nilai Loading Factor / Outer Loading setelah dihapus

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IM * WEx <- MOD IM-JP	1.883	1.843	0.190	9.904	0.000
IM1 <- IM	0.859	0.855	0.034	25.031	0.000
IM2 <- IM	0.925	0.922	0.018	51.134	0.000
IM3 <- IM	0.888	0.885	0.025	35.547	0.000
JP1 <- JP	0.895	0.894	0.029	31.334	0.000
JP2 <- JP	0.890	0.888	0.029	30.734	0.000
JP3 <- JP	0.871	0.871	0.036	24.261	0.000
JP4 <- JP	0.859	0.859	0.031	27.442	0.000
SE1 <- SE	0.826	0.835	0.059	14.041	0.000
SE2 <- SE	0.949	0.951	0.009	108.256	0.000
SE3 <- SE	0.921	0.923	0.016	58.900	0.000
SE4 <- SE	0.874	0.873	0.031	27.757	0.000
WE1 <- WEng	0.928	0.927	0.015	61.582	0.000
WE2 <- WEng	0.887	0.884	0.027	32.396	0.000
WE3 <- WEng	0.905	0.902	0.027	33.810	0.000
WEX2 <- WEx	0.918	0.918	0.019	49.260	0.000
WEX3 <- WEx	0.922	0.922	0.021	43.857	0.000
WEX4 <- WEx	0.822	0.818	0.053	15.643	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.11, memperlihatkan hasil indikator yang sudah diatas 0,7 yang dimana menjelaskan bahwa indikator tersebut layak digunakan untuk mengukur variabel atau telah memenuhi *Convergent Validity* dengan demikian analisis dilanjutkan uji *Discriminant Validity*.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan setiap konsep dari masing masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Berikut tabel 4.12 di bawah ini menunjukkan hasil *discriminant validity* dari model penelitian dengan melihat nilai *cross-loading*.

Tabel 4. 12
Cross Loading

	IM	JP	MOD IM- JP	SE	WE _{Eng}	WE _x
IM * WE _x	-0.088	0.117	1.000	0.051	-0.071	0.041
IM1	0.859	0.638	0.016	0.553	0.629	0.503
IM2	0.925	0.668	-0.130	0.584	0.739	0.686
IM3	0.888	0.669	-0.112	0.624	0.748	0.628
JP1	0.687	0.895	0.094	0.574	0.692	0.624
JP2	0.631	0.890	0.095	0.627	0.664	0.657
JP3	0.650	0.871	0.073	0.630	0.745	0.681
JP4	0.630	0.859	0.152	0.577	0.675	0.602
SE1	0.479	0.488	0.123	0.826	0.604	0.478
SE2	0.615	0.669	0.065	0.949	0.700	0.552
SE3	0.643	0.662	-0.083	0.921	0.750	0.630
SE4	0.611	0.615	0.105	0.874	0.572	0.532
WE1	0.694	0.728	-0.061	0.708	0.928	0.742
WE2	0.761	0.706	-0.038	0.664	0.887	0.638
WE3	0.704	0.717	-0.096	0.638	0.905	0.715
WEX2	0.593	0.659	0.101	0.543	0.694	0.918
WEX3	0.624	0.662	0.068	0.581	0.705	0.922
WEX4	0.605	0.625	-0.065	0.517	0.652	0.822

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap variabelnya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan variabel lainnya. Sebagai contoh, ilustrasi *loading factor* IM1 (indikator pertanyaan untuk *intrinsic motivation*) adalah sebesar 0,859 yang lebih tinggi daripada *loading factor* dengan konstruk lainnya yaitu JP (0,638), SE (0,553), WE (0,629) dan WE_x (0,503).

Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator pada variabel *job performance* mempunyai nilai *loading factor* yang lebih tinggi daripada

loading factor dengan konstruk lainnya. Hal serupa juga tampak pada indikator *Self-efficacy*, *Work Engagement*, dan *work experience*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, yang di mana indikator pada blok indikator tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,6 (Hussein, 2015). Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* pada tabel 4.12

Tabel 4. 13
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
IM	0.869	0.920	0.793
JP	0.902	0.931	0.773
MOD IM-JP	1.000	1.000	1.000
SE	0.916	0.941	0.799
WEng	0.892	0.933	0.822
WEx	0.865	0.918	0.789

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, didapat nilai *composite reliability* Variabel *Self-efficacy* sebesar 0,941, variabel *Intrinsic Motivation* sebesar 0,920, variabel *Work Engagement* sebesar 0,933, variabel *job performance* sebesar 0,931 dan variabel *work experience* sebesar 0,918. yang di mana semua variabel memiliki nilai *composite reliability* yang di atas 0,7.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* variabel *self-efficacy* sebesar 0,916, variabel *intrinsic motivation* memiliki nilai 0,869, variabel *Work Engagement* sebesar 0,892, variabel *job performance* sebesar 0,902 dan *work experience* sebesar 0,865 yang di mana semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha*

di atas 0,6. Dengan demikian semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang baik dan sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Untuk memperkuat uji reliabilitas dilakukan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), *Average Extracted Variance* (AVE) dikatakan valid atau memenuhi kriteria adalah $> 0,5$. Pada tabel 4.13 variabel *self-efficacy* memiliki nilai 0,799, *intrinsic motivation* 0,793, *Work Engagement* 0,822, *job performance* 0,733 dan *Work Engagement* memiliki nilai 0,789. Setiap variabel menunjukkan hasil dari *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai yang baik yaitu di atas 0,5. Suatu indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika *Average Variance Extracted* memiliki nilai $> 0,5$. Dan dari hasil di atas, keseluruhan variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 artinya memiliki realibilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

4.3.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji *Outer Model*, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji *Inner Model*. Pengujian *Inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat dari R-Square (R^2), Q^2 , dan F^2

Untuk pengujian *Inner model* dimulai dari melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Berikut hasil *R-Square* pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Nilai R-Square

	R Square
JP	0.716
WEng	0.713

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil R-Square pada tabel 4.14 tersebut terdapat dua variabel .pada tabel R-Squre tersebut menunjukkan nilai untuk variabel JP (*Job Performance*) sebesar 0.716 atau 71,6 %. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel *Job Performance* dipengaruhi sebesar 71.6% oleh variabel *Self-efficacy*, *Intrinsic Motivation* dan *Work Engagement*. Sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian. Dan untuk variabel WEng (*Work Engagement*) menunjukkan nilai sebesar 71.3 % dipengaruhi oleh variabel *self-efficacy* dan *Intrinsic motivation*. Sedangkan sisanya sebesar 28.7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Selanjutnya, untuk nilai Q^2 pengujian model structural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Predictive relevance*). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,716)(1 - 0,713)$$

$$Q^2 = 1 - 0,081508$$

$$Q^2 = 918492$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan bahwa nilai Q^2 adalah 0,918492. Menurut Sarwono (2012), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan nilai Q^2 kurang dari 0 (nol) maka, menunjukkan bahwa model kurang relevansi prediktif. Dalam model penelitian ini, variabel laten endogen memiliki Q^2 yang lebih besar dari 0 (nol) sehingga prediksi yang dilakukan oleh model telah relevan.

Selanjutnya untuk kriteria F^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15
Total Effect

	IM	JP	MOD IM-JP	SE	WEng	WEx
IM		0,440			0,543	
JP						
MOD IM-JP		0,079				
SE		0,262			0,381	
WEng		0,351				
WEx		0,205				

Sumber: Data yang diolah 2021

Berasarkan Kriteria tersebut, maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a) Pengaruh *Intrinsic motivation* terhadap *Job performance* memiliki F^2 (0,440) Kuat
- b) Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job performance* memiliki F^2 (0,262) Cukup
- c) Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job performance* memiliki F^2 (0,351) Kuat
- d) Pengaruh *Work experience* terhadap *Job performance* memiliki F^2 (0,205) Cukup
- e) Pengaruh *Intrinsic motivation* terhadap *Work Engagement* memiliki F^2 (0,543) Kuat
- f) Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Work Engagement* memiliki F^2 (0,381) Kuat

4.4 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis tersebut menggunakan nilai yang terdapat pada output *Path Coeficients* dan *Indirect effect*. Nilai yang digunakan adalah nilai dari *original Sample Estimate* atau *Path Coeficients*, *T-statistic*, dan *P-value*. Untuk nilai *t-tabel* menggunakan nilai 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hopotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketikan *t-*

hitung > 1.96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas, maka H_a diterima jika nilai $P - Value < 0,05$ (Hussein 2015). Berikut Tabel 4.16 hasil uji hipotesis sebagai berikut:

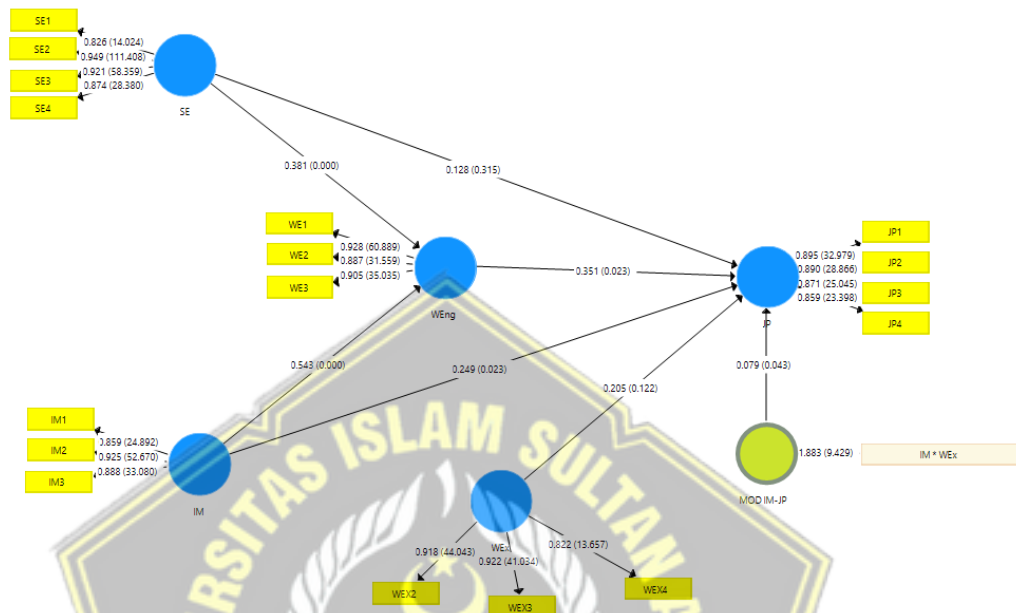
Tabel 4. 16
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IM -> JP	0.249	0.256	0.117	2.126	0.034
IM -> WEng	0.543	0.543	0.101	5.382	0.000
MOD IM-JP -> JP	0.079	0.079	0.034	2.313	0.021
SE -> JP	0.128	0.116	0.126	1.017	0.310
SE -> WEng	0.381	0.378	0.091	4.181	0.000
WEng -> JP	0.351	0.339	0.171	2.050	0.041
WEx -> JP	0.205	0.213	0.138	1.483	0.139

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dalam PLS pengujian secara statistik pada hubungan yang dihipotesakan, dilakukan dengan melakukan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *BoostStrapping* terhadap sampel. Berikut adalah model *BoostStrapping* yang diolah menggunakan SmartPLS:

Gambar 4. 1
Output BoostStrapping



Sumber: Hasil pengolahan dari SmartPLS

Dan berikut hasil pengujian dengan *BoostStrapping* dari analisis PLS sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis 1 pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan *self-efficacy* terhadap *Work Engagement* diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,181 > 1,96$ dengan nilai *p-value* sebesar 0,00. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*, yang di mana semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seorang karyawan, maka akan memengaruhi tingkat dedikasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Para karyawan akan bersemangat dan lebih produktif dalam bekerja. Dan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.

4.4.2 Pengaruh *Intrinsic Motivation* terhadap *Work Engagement*

Dari hasil pengujian hipotesis 2 pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan *intrinsic motivation* terhadap *Work Engagement* diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,382 > 1,96$ dengan nilai *p-value* sebesar 0,00. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*, yang di mana dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *intrinsic motivation* seorang karyawan, maka akan karyawan akan bekerja lebih baik, dan berusaha untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**.

4.4.3 Pengujian Hipotesis 3 (Hubungan antara *Self-efficacy* terhadap *Job performance*)

Hasil pengujian hipotesis 3 pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan *self-efficacy* dengan *job performance* menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,017 yang di mana nilai tersebut lebih rendah dari t-tabel (1,960). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *job performance* yang di mana hasil hipotesis tersebut tidak sesuai dengan hipotesis ketiga ini, di mana *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Hal ini berarti **Hipotesis 3 ditolak**

4.4.4 Pengujian Hipotesis 4 (Hubungan Antara *Intrinsic Motivation* terhadap *Job Performance*)

Hasil pengujian hipotesis 4 pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan variabel *intrinsic motivation* terhadap *job performance* menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,126 yang di mana lebih besar dari t-tabel (1,960). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job performance* yang di mana hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hipotesis 4. Hal ini menunjukkan **Hipotesis 4 diterima**.

4.4.5 Pengujian Hipotesis 5 (Hubungan antara *Work Engagement* terhadap *Job Performance*)

Hasil pengujian hipotesis 5 pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan variabel *Work Engagement* terhadap *job performance* menunjukkan nilai *original sample* 0,351 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,960) yaitu sebesar 2,050. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* yang di mana hasil tersebut sesuai dengan hipotesis 5 yang di mana *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 5 diterima.**

4.4.6 Pengujian Hipotesis 6 (Hubungan antara *Intrinsic Motivation* terhadap *Job performance* melalui *Work Experience* sebagai Moderator)

Tabel 4. 17

Hubungan moderasi *Work Engagement* terhadap *Intrinsic motivation* dengan *job performance*

Hubungan	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Intrinsic Motivation - > Job Performance	0,249	2,126	0,034	Signifikan
Moderation Effect - > Job Performance	0,079	2,313	0,021	Signifikan
Work Experience - > Job Performance	0,205	1,483	0,139	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dari hasil tabel 4.17, diperlihatkan nilai koefisien antara *intrinsic motivation* terhadap *job performance* dengan nilai 0,249 yang berarti hubungan tersebut memiliki hubungan positif, dan nilai t-hitung yang berada di atas t-tabel (1,960) adalah sebesar 2,126 yang di mana hubungan *intrinsic motivation* terhadap *job performance* adalah positif dan signifikan. Sedangkan hubungan *work experience* terhadap *job performance* memiliki nilai *original sample*

sebesar 0,205 yang di mana masuk dalam rentang 0-1 yang berarti hubungan tersebut positif, tetapi nilai t-hitung berada di bawah t-tabel yaitu sebesar 1,483 yang berarti hubungan *work experience* terhadap *job performance* adalah tidak signifikan.

Dalam uji moderasi dapat dilihat dari tabel 4.17 yang di mana moderasi efek memiliki nilai *original sample* atau nilai t-hitung sebesar 2,313. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa moderasi efek memiliki hubungan positif dan signifikan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa, jenis moderasi pada variabel *work experience* pada hubungan antara *intrinsic motivation* terhadap *job performance* adalah *Pure moderation*. Hal ini dapat dilihat dari hubungan variabel moderasi (*work experience*) terhadap variabel dependen (*job performance*) memiliki nilai t-hitung di bawah nilai t-tabel yaitu 1,483. Dan hubungan moderasi efek *work experience* terhadap *intrinsic motivation* dengan *job performance* memiliki nilai t-hitung di atas t-tabel yaitu 2,313. Hal ini dapat menunjukkan bahwa, hubungan *intrinsic motivation* dengan *job performance* dapat dimoderasi oleh *work experience*. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis 6 penelitian ini di mana *work experience* dapat memoderasi hubungan *intrinsic motivation* dengan *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 6 diterima**.

4.4.7 Uji pengaruh tidak langsung

Dalam pengujian mediasi, dapat dilihat dari output *specific indirect effect* yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS sebagai berikut:

1) *Work Engagement* memediasi pengaruh antar *Self-Efficacy* terhadap *Job Performance*

Untuk menentukan hasil dari pengujian variabel mediasi, dapat dilihat dari hubungan langsung antara variabel *self-efficacy* dan *job performance* yang bisa dilihat pada tabel 4.16 dan hubungan tidak langsung *self-efficacy* dan *job*

performance yang dimediasi oleh *Work Engagement* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 18
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SE -> WEng -> JP	0.134	0.132	0.077	1.730	0.084

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Pada tabel 4.18 dapat dilihat nilai dari hubungan tidak langsung antara *Self-efficacy* terhadap *job performance* melalui *Work Engagement* berpengaruh tidak signifikan yang ditunjukkan dari t-hitung tersebut kurang dari 1,96 yaitu 1,730 dan nilai *P value* adalah 0,084 yang lebih besar dari kriteria *P value* yaitu 0,05. Dan berikut rekapan tabel hubungan langsung dan tidak langsung variabel *Self-efficacy* terhadap *job performance* melalui *Work Engagement*.

Tabel 4. 19
Pengaruh tidak langsung Work Engagement memediasi pengaruh antar Self-Efficacy terhadap Job Performance

Pengaruh	Hubungan	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Langsung	Self-efficacy terhadap Job performance	0,128	1.017	0.310	Tidak Signifikan
Tidak langsung	Self-efficacy terhadap job performance melalui <i>Work Engagement</i>	0,134	1,730	0.084	Tidak signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa, hubungan langsung antara *Self-efficacy* terhadap *job performance* memiliki nilai t-hitung berada di bawah nilai kriteria t-tabel (1,960) yaitu 1,017. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan

langsung antara *self-efficacy* dengan *job performance* adalah tidak signifikan. Sedangkan hubungan tidak langsung memiliki nilai t-hitung yang juga berada di bawah t-tabel (1,960) yaitu 1,730 hal ini menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung antara *self-efficacy* dengan *job performance* melalui *Work Engagement* memiliki hubungan yang tidak signifikan.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa, hubungan langsung *self-efficacy* dengan *job performance* dan hubungan tidak langsung antara *self-efficacy* dengan *job performance* melalui *Work Engagement* memiliki hubungan positif tidak signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, variabel *Work Engagement* tidak dapat memediasi dengan baik hubungan antara *self-efficacy* dengan *job performance*.

2) *Work Engagement* memediasi hubungan *Intrinsic motivation* terhadap *Job Performance*

Untuk menentukan hasil dari pengujian variabel mediasi, dapat dilihat dari hubungan langsung antara variabel *intrinsic motivation* dan *job performance* yang bisa dilihat pada tabel 4.16 dan hubungan tidak langsung *intrinsic motivation* dan *job performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 20
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IM -> WEng -> JP	0.190	0.180	0.097	1.962	0.050

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.20, hasil dari hubungan tidak langsung antara *intrinsic motivation* terhadap *job performance* melalui *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung yaitu 1,962 dan nilai *p-value* yang sama dengan kriterianya yaitu 0,050. Dan berikut rekap table hubungan

langsung dan tidak langsung variable *intrinsic motivation* dengan *job performance* melalui *Work Engagement*.

Tabel 4. 21
Pengaruh tidak langsung Work Engagement memediasi pengaruh antar
Intrinsic motivation terhadap Job performance

Pengaruh	Hubungan	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Langsung	Intrinsic motivation terhadap Job performance	0,249	2,126	0,034	Signifikan
Tidak langsung	Intrinsic motivation job performance melalui <i>Work Engagement</i>	0,190	1,962	0,050	Tidak signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.21 di atas menunjukkan hubungan langsung antaran *intrinsic motivation* terhadap *job performance* memiliki nilai t-hitung sebesar 2,126 yang dimana hasil tersebut berada di atas nilai t-tabel (1,960). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan langsung *intrinsic motivation* dengan *job performance* memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan hubungan tidak langsung *intrinsic motivation* terhadap *job performance* melalui *Work Engagement* memiliki nilai t-hitung yaitu 1,962 yang di mana nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel (1,960) hal ini menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung antara *intrinsic motivation* terhadap *job performance* melalui *Work Engagement* tidak berpengaruh positif. Dari penjelasan di atas, menyimpulkan bahwa variabel *Work Engagement* tidak dapat memediasi penuh hubungan antara *intrinsic motivation* dan *job performance*.

4.5 Pembahasan

Self-efficacy merupakan hal yang penting untuk seorang karyawan. Adanya self-efficacy yang baik, dapat membuat para karyawan menjadi lebih yakin dengan dirinya sendiri. Hal ini pun juga dapat meningkatkan *Work Engagement* karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang yakin dengan dirinya untuk menyelesaikan masalah dan mencari solusinya akan merasa bangga dengan dirinya karena ia bisa menyelesaikan masalahnya. Hal ini pun juga dapat membuat para karyawan semakin yakin dengan kemampuannya.

Karyawan yang merasa yakin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, ia akan sangat bersemangat untuk mengerjakan tugas tugas yang diberikan oleh atasannya, dan merasa lebih yakin dengan pekerjaan lainnya yang akan ia kerjakan selanjunya.

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, ia akan merasa yakin dengan keahlian yang ia kuasai untuk pekerjaannya. Hal tersebut akan membuat dia merasa termotivasi dan bersemangat untuk terlibat dalam pekerjaannya.

Hal diatas diperkuat oleh penelitian terdahulu, seperti (Hidayah Ibrahim, Suan, and Karatepe 2019), (K. Dagher, Chapa, and Junaid 2015), bahwa, ada pengaruh positif antara *self-efficacy* dengan *Work Engagement*. Menurut (Dabas and Bandura 2015) berpendapat bahwa, *self-efficacy* merupakan kekuatan dalam suatu keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimilikinya, ia akan merasa lebih bersemangat, dan juga memiliki energy yang baik serta merasa berdedikasi penuh dan senang dengan pekerjaannya (Bhatti, Alshagawi, and Juhari 2018)

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, cenderung lebih bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kendala dibandingkan karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. Tingginya *self-efficacy* akan membuat para

karyawan menjadi yakin dengan dirinya sendiri dan kemampuannya sehingga mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Tingginya keyakinan karyawan juga membuat karyawan menjadi bersemangat dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Serta ia merasa lebih berantusias dengan pekerjaannya dan juga merasa berdedikasi penuh dengan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan, karyawan juga perlu adanya pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuannya, semakin baik kemampuan dan keahliannya, maka karyawan akan semakin yakin dengan kemampuan dan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perlunya atasan mengajak para karyawan untuk bertukar pikiran dalam diskusi agar para karyawan juga yakin dengan kemampuannya dalam pengambilan keputusan dalam menyelesaikan permasalahan. Keikutsertaan dalam diskusi juga membuat karyawan merasa berdedikasi atau ikut serta dalam memajukan perusahaannya.

Selain *self-efficacy*, adanya *intrinsic motivation* juga mempengaruhi kinerja para karyawan. Tingginya *intrinsic motivation* karyawan, dapat membuat karyawan menjadi lebih termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya. Hal ini pun juga mampu meningkatkan *Work Engagement* para karyawan.

Para karyawan memiliki *intrinsic motivation* yang kuat dalam pekerjaannya karena untuk pencapaian tujuan hidupnya. Semakin tinggi motivasi yang ia miliki, akan meningkatkan *Work Engagement* yang dimilikinya yang di mana, ia akan serius dengan pekerjaan yang ia kerjakan agar ia bisa mencapai apa yang ingin dia capai.

Karyawan yang memiliki *intrinsic motivation* yang tinggi, ia akan menikmati pekerjaannya. Dan hal ini juga mempengaruhi *Work Engagement* karyawan yang di mana, ia akan merasa *absorbtion* atau sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan karena ia menikmati pekerjaan yang ia kerjakan.

Karyawan yang mendapatkan motivasi dari pekerjaannya, ia akan merasa berdedikasi penuh dengan pekerjaannya. Karyawan akan terus bekerja dengan rasa antusias, dan juga bangga dengan pekerjaannya dan tidak terlalu memikirkan keuntungan pribadinya.

Hal di atas diperkuat oleh peneliti terdahulu, (Putra, Cho, and Liu 2015), (Insan 2017) yang menyimpulkan adanya hubungan positif antara *intrinsic motivation* dengan *Work Engagement*. (Insan 2017), karyawan memiliki *Work Engagement* yang tinggi, ia tetap akan memiliki motivasi tinggi meskipun bonus yang ia dapatkan sudah berkurang. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dengan motivasi yang tinggi, ia akan tetap bekerja dengan dedikasi dan tidak memikirkan orientasi untuk dirinya sendiri.

Tingginya *intrinsic motivation*, terbentuk dari diri karyawan itu sendiri, karyawan yang memiliki tujuan atau kemauan untuk maju, maka ia akan membentuk motivasinya untuk dirinya sendiri. (Shernoff et al. 2014), menjelaskan karyawan yang memiliki *intrinsic motivation* yang tinggi, akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan menggunakan waktu sebaik mungkin. Adanya bantuan berupa pelatihan untuk dengan tingkatan yang berbeda beda juga membuat para karyawan menjadi lebih tertantang dan juga bersemangat dalam melakukannya.

Tingginya *self-efficacy* dapat membuat karyawan lebih yakin dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Semakin ia yakin dengan dirinya, maka ia akan bekerja dengan penuh keyakinan. Dengan keyakinan tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi. Tetapi, jika karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah, maka ia akan cenderung kurang yakin kemampuan yang ia miliki. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang akan menurun.

Perawat dengan *self-efficacy* yang rendah, akan merasa tidak yakin untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan mempengaruhi tingkat

kinerja para karyawan karena ia merasa tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya dalam pekerjaannya.

Perawat dengan rendahnya *self-efficacy*, ia akan merasa tidak yakin dengan kemampuan yang ia miliki. Ia merasa kurang dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kerjanya yang di mana ia merasa tidak mengerjakan pekerjaannya dengan cukup baik.

Perawat yang tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya, cenderung akan membuatnya terhambat dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan lainnya pun juga terhambat. Hal ini juga akan membuat kinerja perawat menurun.

Perawat yang *self-efficacy* rendah, ia akan merasa tidak yakin untuk bisa mengatur waktu dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perawat yang di mana perawat akan kesulitan dalam menangani pekerjaan lainnya di waktu yang sama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil tersebut tidak sesuai dengan peneliti terdahulu seperti (Tims, Bakker, and Derks 2014), (De Clercq, Haq, and Azeem 2018), (Cherian and Jacob 2013) yang menjelaskan hubungan *self-efficacy* berpengaruh dengan *job performance*.

Rendahnya *self-efficacy* sangat lah berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut (De Clercq, Haq, and Azeem 2018) menjelaskan bahwa karyawan bisa memiliki keyakinan yang kuat atas apa yang ia yakinkan atau ia percayakan seperti yakin dengan kemampuannya bahwa ia bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan kemampuannya. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi, cenderung memiliki kemampuan dan kinerja yang unggul dibandingkan karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang rendah (Lai and Chen 2012).

Peningkatan kinerja karyawan juga didapat dari tingginya *intrinsic motivation*. Tingginya *intrinsic motivation* membuat para karyawan menjadi

lebih bersemangat untuk mencapai tujuannya. Adanya motivasi tersebut akan membuat kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Perawat yang memiliki *intrinsic motivation* yang tinggi, ia akan lebih menikmati pekerjaan yang ia kerjakan dan perawat akan bekerja dengan baik. Semakin baik perawat bekerja, maka kinerja para perawat pun juga akan meningkat dengan baik.

Perawat yang memilih pekerjaan ini untuk mencapai tujuan hidupnya, maka mereka akan *intrinsic motivation* yang dimilikinya akan meningkat dengan baik. Hal ini akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja dan akan bekerja dengan lebih baik.

Perawat yang mendapatkan motivasi dari pekerjaannya, ia akan lebih fokus bekerja untuk mencapai karir yang lebih baik dan perawat akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat yang lebih baik lagi. Hal ini akan membuat para perawat mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *job performance* yang diperkuat oleh (Zhang et al. 2016), (Cerasoli, Nicklin, and Ford 2014), (Çetin and Aşkun 2018) dan (Insan 2017) yang juga menyimpulkan adanya pengaruh antara hubungan *intrinsic motivation* terhadap *job performance*.

Adanya *Work Engagement* yang tinggi dalam diri karyawan juga dapat mempengaruhi *job performance*. Tingginya *Work Engagement* dapat memacu peningkatan *job performance* karyawan (Bhatti, Alshagawi, and Juhari 2018).

Tingginya *Work Engagement* seorang karyawan akan membuat karyawan merasa lebih kuat dan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa lebih bersemangat dan mencurahkan seluruh tenaganya untuk mengerjakan pekerjaannya. Hal ini pun dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. karena karyawan tetap bersemangat meskipun menghadapi kesulitan dan tetap menyelesaikannya dengan baik.

Karyawan yang merasa bangga dengan pekerjaannya, ia akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Dan juga karyawan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja dengan bertujuan untuk memajukan perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini akan membuat kinerja karyawan meningkat lebih baik.

Karyawan yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi, ia akan merasa lebih senang saat melaksanakan pekerjaan dengan intens. Ia akan lebih menghabiskan waktunya untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini pun juga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Tingginya kinerja dikarenakan para karyawan terus bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Work Engagement* berpengaruh terhadap *job performance* yang diperkuat oleh penelitian (Bhatti, Alshagawi, and Juhari 2018), (Reina-tamayo et al. 2018), (Gobelna 2018) dan (Wang and Chen 2019) yang juga menyimpulkan adanya pengaruh antara *Work Engagement* dengan *job performance*.

4.5.1 Pengaruh *Work Experience* dalam Memoderasi Hubungan *Intrinsic Motivation* dengan *Job Performance*

Adanya *work experience* yang berperan sebagai moderasi pada hubungan *intrinsic motivation* dengan *job performance*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *work experience* dapat memoderasi hubungan *intrinsic motivation* dengan *job performance*, yang di mana, tingginya *intrinsic motivation* yang dimiliki para karyawan, juga terbantu karena adanya *work experience* yang mempermudah karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena adanya pengalaman kerja yang baik, karyawan bisa dengan mudah menentukan tujuan dan juga melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan bisa memotivasi dirinya untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.

4.5.1 Pengaruh Tidak Langsung

Work Engagement tidak mampu berperan dalam memediasi *self-efficacy* terhadap *job performance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan, bahwa *Work Engagement* tidak dapat memediasi hubungan *self-efficacy* terhadap *jo performance*, yang menjelaskan bahwa rendahnya *Self-efficacy* karyawan, akan membuat karyawan semakin tidak yakin dengan dirinya sendiri. Hal ini dapat membuat karyawan tidak menikmati pekerjaannya dan juga merasa kurang bersemangat. karyawan dengan *Self-efficacy* yang rendah juga dapat membuat karyawan tidak fokus terhadap pekerjaannya dan membuat terhambat dalam melakukan pekerjaan berikutnya. Dan secara berkala karyawan akan mengalami penurunan kinerja karena rendahnya *Self-efficacy* yang dimiliki.

Work Engagement tidak mampu berperan dalam memediasi hubungan *intrinsic motivation* terhadap *job performance*. Hal ini menjelaskan bahwa, semakin rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tidak semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ini juga membuat karyawan tidak fokus dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Rendahnya *intrinsic motivation* juga membuat para karyawan merasa kurang berbedikasi terhadap perusahaan yang ditempatinya karena ia merasa kurang antusias dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan hal itu pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang baik.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung dapat dilakukan dengan kesimplan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* yang di mana *Self-efficacy* mampu berperan dalam meningkatkan *Work Engagement* para karyawan. Artinya semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap dirinya sendiri, maka akan mempengaruhi tingkat semangat dan dedikasi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. *Intrinsic Motivation* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* yang di mana *intrinsic motivation* mampu berperan dalam meningkatkan *Work Engagement* para karyawan. Artinya, tingginya motivasi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi tingkat vigor dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Serta karyawan akan lebih berkonsentrasi penuh dalam menjalankan tugasnya.
3. *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *job performance* yang di mana, *Self-efficacy* tidak mampu berperan dalam meningkatkan *job performance*. Artinya semakin rendah tingkat keyakinan karyawan terhadap dirinya, maka karyawan akan merasa ragu dan juga kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya pun akan menurun.
4. *Intrinsic motivation* dapat berperan dalam meningkatkan *job performance*. Yang artinya, tingginya motivasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan merasa memiliki tujuan dan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan tersebut dan hal ini dapat memicu peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

5. *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance* yang di mana *Work Engagement* mampu meningkatkan *job performance*. Artinya, semakin tinggi vigor dan dedikasi yang dimiliki karyawan, karyawan akan lebih bersemangat dan berfokus terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.
6. *Work experience* dapat memoderasi hubungan *intrinsic motivation* dengan *job performance*, artinya tingginya motivasi yang dimiliki karyawan, juga terbantu karena adanya *work experience* yang mempermudah karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. *Work Engagement* tidak mampu memediasi hubungan *self-efficacy* terhadap *job performance*. artinya bahwa, semakin rendah keyakinan yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tidak menikmati pekerjaannya, merasa kurang bersemangat dan membuat karyawan tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan secara berkala karyawan akan mengalami penurunan kinerja.
8. *Work Engagement* tidak mampu memediasi hubungan *intrinsic motivation* terhadap *job performance*. artinya bahwa, rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan merasa kurang berdedikasi terhadap perusahaan yang ditempatinya karena karyawan merasa kurang antusias dalam menjalankan pekerjaannya. Dan hal ini pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang baik.

5.2 Saran

Saran yang diajukan terkait hasil analisis penelitian ini antara lain:

1. Untuk meningkatkan kinerja perawat, maka pihak manajer perlu membantu para karyawannya dalam meningkatkan *self-efficacy* melalui pelatihan atau program pengembangan yang diberikan kepada perawat agar perawat mendapatkan *soft skill* dan *hard skill* yang lebih baik sehingga perawat merasa yakin dengan kemampuannya dalam

melaksanakan pekerjaan. Selain pelatihan, perlunya pihak manajer mengajak para perawat untuk melakukan diskusi ataupun bertukar pikiran agar perawat dapat dengan yakin dalam mencari solusi dan menyelesaikan masalah.

2. Perlunya pihak manajer untuk menjaga dan meningkatkan *intrinsic motivation* perawat RSI Sultan Agung Semarang. Pihak manajer perlunya menjaga lingkungan bekerja agar tetap baik sehingga perawat dapat merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya. Manajer perlu meningkatkan kualitas para perawat dengan mengembangkan skill yang dimiliki agar perawat lebih termotivasi untuk mengembangkan dirinya lebih baik.
3. *Work Engagement* berperan dalam meningkatkan kinerja para perawat, perlunya para manajer untuk memperhatikan tingkat semangat yang dimiliki para perawat dengan memberikan motivasi ataupun apresiasi agar dapat meningkatkan keyakinan dalam diri para perawat sehingga dapat memicu semangat para perawat.

Perlunya manajer melibatkan para perawat dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan para perawat dalam menyalurkan ide atau suara, dan juga memberikan kesempatan dalam pengembangan skill yang dimilikinya agar para perawat merasa terlibat dalam pekerjaan dan merasa dirinya bagian dari perusahaannya sehingga perawat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Perlunya manajer memberikan kenyamanan dalam bekerja, dan memberikan motivasi bekerja yang baik untuk perawat agar perawat merasa yakin dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga para perawat dapat menemukan inspirasi di dalam pekerjaan yang

dilakukannya dan karyawan bisa lebih berkonsentrasi dan fokus dengan pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan hanya menggunakan kuesioner, sehingga hasil kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kusioner pada masing masing variabel penelitan, sehingga akan menimbulkan sebuah masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Dari 6 hipotesis yang diajukan masih terdapat satu hipotesis yang belum mampu terbukti secara signifikan yaitu pengaruh *self-efficacy* terhadap *job performance*. Maka dari itu, pada penelitian mendatang diharapkan memperbesar populasi dan sampel dengan melibatkan beberapa perusahaann sejenis, sehingga peneliti akan lebih memperoleh wawasan pengalaman serta hasil penelitian yang lebih baik.
2. Hubungan tidak langsung *self-efficacy*, *intrinsic motivation* terhadap *job performance* melalui *Work Engagement* masih belum memediasi dengan baik, pada penelitian mendatang perlunya menambah atau mengubah indikator indikator setiap variabel agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboazoum, Hassan M E, Umar Nimran, and Mochammad Al Musadieg. 2015. "Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya." *IOSR Journal of Business and Management* Ver. 1 17(7): 2319–7668. www.iosrjournals.org.
- Amaliya, Ifa. 2018. "Analisis Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Astra Isuzu Yogyakarta)." : 1–13.
- Aristarini, Luh, I Ketut Kirya, and Ni Nyoman Yulianthini. 2014. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja." *E- Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 2(1).
- Avey, B. James, Fred Luthans, and M. Susan Jensen. 2009. "Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover." *Human Resource Management* 48(5): 677–93.
- Ayundasari, Yunita Dini, Achmad Sudiro, and Wirawan Dodi Irawanto. 2017. "Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated by Job Satisfaction." *Journal of Applied Management* (36): 587–99.
- Bakker, Arnold B., Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, and Toon W. Taris. 2008. "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology." *Work and Stress* 22(3): 187–200.
- Bandura, Albert. 2012. "On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy." *Journal of management* 38(1): 9–44.
- Beck, James W., and Aaron M. Schmidt. 2015. "Negative Relationships Between Self-Efficacy and Performance Can Be Adaptive: The Mediating Role of Resource Allocation." *Journal of Management*: 1–34.

- Befort, Nancy, and Keith Hatstrup. 2003. "Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors." *Applied HRM Research* 8(1): 17–32. http://applyhrm.asp.radford.edu/2003/MS_8_1_Hatstrup.pdf.
- Bhatti, Muhammad Awais, Mohammed Alshagawi, and Ariff Syah Juhari. 2018. "Mediating the Role of *Work Engagement* between Personal Resources (Self-Efficacy , the Big Five Model) and Nurses ' Job Performance."
- Cerasoli, Christopher P., Jessica M. Nicklin, and Michael T. Ford. 2014. "Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis." *Psychological Bulletin* 140(4): 980–1008.
- Çetin, Fatih, and Duysal Aşkun. 2018a. "The Effect of Occupational Self- Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation." *Management Research Review*.
- . 2018b. "The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation." *Management Research Review* 41(2): 186–201.
- Cherian, Jacob, and Jolly Jacob. 2013. "Impact of Self-efficacy on Motivation and Performance of Employees." *International Journal of Business and Management* 8(14): 80–88.
- De Clercq, Dirk, Inam Ul Haq, and Muhammad Umer Azeem. 2018. "Self-Efficacy to Spur Job Performance: Roles of Job-Related Anxiety and Perceived Workplace Incivility." *Management Decision* 56(4): 891–907.
- Dabas, Deepali, and Albert Bandura. 2015. "Role of Self-efficacy and Intrinsic Motivation on Work Place Environment." *International Journal of Education and Psychological Research* 4(1): 52–57.
- Dagher, K Grace, Olga Chapa, and Nora Junaid. 2015. "The Histocritical Evolution of Employee Engagement and Self-Efficacy Consructs: An Empirical Examination in a Non-Western Country." *Journal of Management History*

21(2): 232–56.

Dewi, A A Sagung Kartika, and Andika Ketut I Widyaputra. 2018. “DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BUSSAN AUTO FINANCE Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia Sangat Berperan Penting Dalam Menentukan Majunya Sebuah Perusahaan Maupun Organisasi . Menurut Voon et Al . (2011) Su.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 7(1): 85–104.

Gary, Michael Shayne, and Robert E Wood. 2011. “MENTAL MODELS , DECISION RULES , AND PERFORMANCE HETEROGENEITY.” *Strategi Management Journal* 594(October 2010): 569–94.

Ghofur, Moh. Abdul, Bambang Syairudin, and M. Yusak Anshori. 2017. “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT XYZ Surabaya.” *Business and Finance Journal* 2(1): 45–60.

Ghosh, Debjani, Tomoki Sekiguchi, and Yuka Fujimoto. 2020. “Psychological Detachment A Creativity Perspective on the Link Between.” *Personnel Review*.

Gkorezis, P, and A Kastritsi. 2017. “Employee Expectations and Intrinsic Motivation: Work-Related Boredom as a Mediator.” *Employee Relations* 39(1): 100–111.

Grobelna, Aleksandra. 2018. “Effects of Individual and Job Characteristics on Hotel Contact Employees ’ *Work Engagement* and Their Performance Outcomes A Case Study from Poland.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 31(1): 349–69.

Hanlon, Bret, and Bret Larget. 2011. *Samples and Population*.

Haryanti Premierita, Ni Putu, and I Komang Ardana. 2014. “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 8(2): 1–1.

- Hendrayani. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar." *Jurnal Ekonimi* 8(1): 1–12.
- Hidayah Ibrahim, Siti Nur, Choo Ling Suan, and Osman M. Karatepe. 2019. "The Effects of Supervisor Support and Self-Efficacy on Call Center Employees' Work Engagement and Quitting Intentions." *International Journal of Manpower* 40(4): 688–703.
- Hur, Won-Moo, Taewon Moon, and Jea-Kyoon Jun. 2016. "The Effect of Workplace Incivility on Service Employee Creativity : The Mediating Role Of." *Journal of Services Marketing* 30(3): 302–15.
- Hussein, Ananda Sabil. 2015. 1 *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares Dengan SmartPLS 3.0.*
- Insan, A Nur. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal of Business Studies* 2(1): 1–18.
- Islam, Talat, and Ishfaq Ahmed. 2018. "Mechanism between Perceived Organizational Support and Transfer of Training: Explanatory Role of Self-Efficacy and Job Satisfaction." *Management Research Review* 41(3): 296–313.
- K. Dagher, Grace, Olga Chapa, and Nora Junaid. 2015. "The Historical Evolution of Employee Engagement and Self-Efficacy Constructs." *The Eletronic Library* 21(2): 232–56.
- Lai, Ming-Cheng, and Yen-Chun Chen. 2012. "Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance." *International Journal of Innovation, Management and Technology* 3(4): 387–91.
- Motowidlo, J. Stephan, and J. Harrison Kell. 2013. "Job Performance." In *Handbook of Psychological, Second Edition*, , 82–103.

- Mulyantiningsih, Alawiyah, and Haryadi Adi Indrayanto. 2018. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformational, Efektivitas Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* 20(03): 1–16.
- Muslih, Basthoumi. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10(66): 799–810.
- Niu, Han-jen. 2010. "International Journal of Hospitality Management Investigating the Effects of Self-Efficacy on Foodservice Industry Employees ' Career Commitment." *International Journal of Hospitality Management* 29(4): 743–50.
- Normasari, Meida. 2019. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Stress Kerja Terhadap Kineja Pegaawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." : 1689-1–29.
- Pandey, Neelam, and Deepali Dabas. 2015. "Role of Self-efficacy and Intrinsic Motivation on Work Place Environment." *International Journal of Education and Psychological Research* 4(1): 52–57.
- Patall, Erika A., Harris Cooper, and Jorgianne Civey Robinson. 2008. "The Effects of Choice on Intrinsic Motivation and Related Outcomes: A Meta-Analysis of Research Findings." *Psychological Bulletin* 134(2): 270–300.
- Putra, Eka Diraksa, Seonghee Cho, and Juan Liu. 2015. "Extrinsic and Intrinsic Motivation on *Work Engagement* in the Hospitality Industry: Test of Motivation Crowding Theory." *Tourism and Hospitality Research*: 1–14.
- Putu, Ni, Premierita Haryanti, and I Komang Ardana. 2014. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Juurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 8(2): 156–65.
- R. Kotur, Bhargava, and S. Anbazhagan. 2014. "Education and Work-Experience -

- Influence on the Performance.” *IOSR Journal of Business and Management* 16(5): 104–10.
- Ratulangi, Riscy S., and Agus Supandi Soegoto. 2016. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado).” *Jurnal EMBA* 4(4).
- Reina-tamayo, Andrea Marcela, Arnold B Bakker, Daantje Derks, and Andrea Marcela Reina-tamayo. 2018. “The Work Engagement – Performance Link : An Episodic Perspective.” *Career Development International*.
- Rothmann, S, and G M E Jordaan. 2006. “Job Demands, Job Resources and Work Engagement of Academic Staff in South African Higher Education Institutions.” *SA Journal of Industrial Psychology* 32(4): 87–96.
- sa’ diyah, Chalimatus, and Hermin Endratno. 2013. “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DEPO PELITA PT PELITA SATRIA PERKASA SOKARAJA.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBIMA)* 1(1): 74–85.
- Sa’diyah, Chalimatus, and Hermin Endratno. 2013. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Pt Pelita Satria Perkasa Sokaraja.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 1(1): 74–86.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Mengenal PLS-SEM*.
- Schaufeli, Wilmar B, and Arnold B Bakker. 2004. “Job Demands, Job Resource, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study.” *Journal of Organizational Behavior* 25: 293–315.
- Setiawan, Putra Akhir, and Tri Andjarwati. 2017. “Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I.” *Jurnal Ekonomi Manajemen* 2(1): 275–84.

- Shaju, M, and D Subashini. 2017. "A Study on the Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees Working in Automobile." *Journal of Management Research* 9(1): 117–30.
- Shalley, Christina E., Jing Zhou, and Greg R. Oldham. 2004. "The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here?" *Journal of Management* 30(6): 933–58.
- Shernoff, J. David, Beheshteh Abdi, Brett Anderson, and Mihaly Csikszentmihalyi. 2014. "Flow In School : Cultivating Engaged Learners and Optimal Learning Enviroment." : 211–26.
- Tims, Maria et al. 2014. "Daily Job Crafting and the Self-Efficacy – Performance Relationship." *Journal of management* 29(5): 490–507.
- Tims, Maria, Arnold B. Bakker, and Daantje Derks. 2014. "Daily Job Crafting and the Self-Efficacy – Performance Relationship." *Journal of Managerial Psychology* 29(5): 490–507.
- Wang, Chih-hung, and Hsi-tien Chen. 2019. "Relationships among Workplace Incivility , *Work Engagement* and Job Performance and Performance." *Journal of Hospitality and Tourism*.
- Widyawati, Saptia Rini, I Wayan Sujana, and I Wayan Sukadana. 2018. "The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self-efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali." *International Journal of Contemporary Research and Review* 9(11): 21138–47.
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana susila. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5(1): 60–67.
- Wu, Longzeng, Li Qun Wei, Yichi Zhang, and Tielin Han. 2011. "Employee Experienced HPWPs and Job Performance: Roles of Person-Job Fit and Intrinsic Motivation." *Frontiers of Business Research in China* 5(3): 344–63.

- Yasrebi, Amir Bijan, Andy Wetherelt, Patrick J Foster, and Peyman Afzal. 2014. "Significant Factor That Influence Motivation of Employees within the Mining Sector." *Mine Planning and Equipment Selection*: 1495–96.
- Yockey, Mark. 2019. "The Effects of Work Experience on Interpretations of Recruitment Advertisements and Organizational Attraction." *American Journal of Business* 34(2): 58–74.
- Zhang, Jian, Ying Zhang, Yahui Song, and Zhenxing Gong. 2016. "The Different Relations of Extrinsic, Introjected, Identified Regulation and Intrinsic Motivation on Employees' Performance: Empirical Studies Following Self-Determination Theory." *Management Decision* 54(10): 2393–2412.

