

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM*, DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI INSTRINSIK PADA KARYAWAN BANK BUMN DI JAYAPURA**

*(Studi Pada Instalasi Farmasi Kabupaten Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang)*

**Berlinda Shari Damanik <sup>\*1</sup>,  
Siti Rofingatun <sup>2</sup>,  
Kurniawan Patma <sup>3</sup>.**

*Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Cenderawasih*

**\*Corresponding Author**

***Abstract***

*This study aims to examine the effect of self-efficacy, self-esteem, and performance measurement systems on the intrinsic motivation of state-owned bank employees in Jayapura.*

*This research data was obtained using primary data by distributing questionnaires online due to the covid-19 outbreak in Indonesia globally to 105 employees of Bank X in Papua, out of 144 people/employees. The analysis method used is the Structure Equation Model (SEM) with the Partial Least Square (PLS) method. The sampling method used snowball sampling in which the sample was initially small in number, then the sample was asked to choose its friends as the sample. It's like a snowball rolling, getting bigger and bigger.*

*The results of this research variable indicate that (1) Self Efficacy has a positive and insignificant effect on Intrinsic Motivation with p-values ( $0,148 > 0,05$ ), (2) Self Esteem has a positive and significant effect on Intrinsic Motivation with p-values ( $<0,001 < 0,05$ ), and (3) the Performance Measurement System has a positive and significant effect on Intrinsic Motivation with p-values ( $<0,001 < 0,05$ ).*

***Keywords:*** *Self Efficacy; Self Esteem; Performance; and Intrinsic Motivation*

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia yang terjadi saat ini bersifat global ditandai dengan adanya perubahan-perubahan kondisi yang terjadi pada ekonomi sehingga perusahaan atau organisasi yang melakukan restrukturisasi pada kinerja. Hal inilah yang menjadi dorongan bagi sumber daya manusia untuk dapat bersaing pada perusahaan atau organisasi dalam perubahan ekonomi yang ada didunia khususnya bagi perusahaan yang sedang beroperasi untuk publik atau *Go Public*. Sumber daya manusia memiliki kendali yang tinggi bagi suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan pada organisasi atau perusahaan dipengaruhi dengan adanya faktor kinerja dan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi atau kondisi kerja, serta kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawannya (As,ad 1995). Manusia hendak menentukan kemauan dan cita-citanya sendiri. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi seorang manajer atau pimpinan. (Purnamawati, 2017) *Self-efficacy* atau kemampuan diri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Hjele dan Zeigeier (1992) seperti dikutip (Chamariyah, 2015) menjelaskan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : (1) Pencapaian kinerja, (2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, (3) *Verbal Persuasion*, yaitu menyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan,

dan (4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan emosional.

*Self-esteem* (harga diri) merupakan evaluasi yang dibuat pada seseorang dan berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya. *Self-esteem* dapat bersumber dari (Buss, 1995) : (1) Aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain penampilan, kemampuan seperti *intelenjensia*, bakat dan keahlian, dan kekuasaan. *Self-esteem* diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, karena status, uang dan pengaruh lingkungan, (2) Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri (*self-love*) antara lain berupa a) penghargaan sosial yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan atas kemampuan dan prestasi, kehormatan atas status, b) sumber dari pihak lain, dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kebesaran kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan bangga atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil, dan lain, c) moralitas. Hal ini *self-esteem* diperoleh karena seseorang melihat adanya perasaan jujur dan berprilaku baik, adil, serta religius.

Dalam pengukuran kinerja suatu perusahaan atau organisasi hanya dilihat dari segi keuangan saja, tetapi dari segi non-keuangan juga karena tidaklah kalah penting bagi para manajer untuk sebagai alat pelengkap informasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan *self-efficacy* dan *self-esteem* yang dimilikinya serta motivasi yang terjadi pada dirinya sendiri, yang pada akhirnya juga dapat menguntungkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Motivasi intrinsik penting karena menyebabkan seseorang mau giat dalam bekerja dan antusias sehingga orang tersebut dapat mencapai hasil yang optimal atau sesuai yang menjadi target dalam bekerja. Perusahaan tidak mengharapkan kemampuan dan keterampilannya tetapi kemauan pada individu tersebut dalam bekerja dan berkeinginan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan atau kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan dalam bekerja. Tujuan dari pada motivasi adalah untuk memberikan dorongan positif untuk karyawan dalam bekerja dan memberikan hasil kinerja yang memuaskan untuk memenuhi target kebutuhan-kebutuhan pada dirinya sendiri dan perusahaan/organisasi.

Bank adalah suatu organisasi yang berusaha berdasarkan kepercayaan untuk memberikan jasa konsultasi investasi serta menjadi perantara baik bagi pihak yang mempunyai kelebihan akan dana dengan pihak yang memerlukan dana dan antara pihak-pihak yang melakukan suatu transaksi pembayaran atau keuangan serah jasa pada perbankan lainnya.

Dalam menunjang sumber daya manusia yang berkualitas pada Bank X memakai 5 prinsip budaya TIPCE, yaitu: *Trust*, membangun keyakinan dan sangka baik dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan. *Integrity*, berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi etika profesi. *Professionalism*, bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab. *Customer focus*, senantiasa menempatkan pelanggan internal dan eksternal sebagai fokus untuk membangun pengalaman positif yang saling menguntungkan dan tumbuh berkesinambungan. *Excellent*, selalu berupaya mencapai keunggulan menuju kesempurnaan yang merupakan wujud cinta dan bangga sebagai karyawan bank.

Pada Bank X yang terjadi di Jayapura dalam menentukan solusi untuk pencapaian kinerja pada karyawan kantor pusat dan cabang diperlukan dengan adanya kerja sama team serta dukungan motivasi maupun semangat dari para atasan agar target dapat diraih, sedangkan pemberian *reward* kepada karyawan Bank X pada kantor pusat dan cabang apabila target yang diberikan dapat terlaksanakan dengan baik. Dalam sumber daya manusia yang terjadi juga pada Bank X di kantor pusat dan cabang yaitu dengan memberikan pelatihan kelanjutan kepada karyawan dalam mengembangkan kompetensi pada diri mereka agar dapat meningkatkan daya saing perusahaan agar melaju pada ranah bisnis saat ini.

Bank X di Jayapura ini dalam mengembangkan sumber daya manusianya dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar tercapai apa yang ingin diraihnya. misalnya bank X ini merupakan suatu perusahaan perbankan yang mempunyai peranan penting dalam industri keuangan. Sehingga pendidikan maupun pelatihan karyawan yang ada pada kantor pusat dan cabang secara berkelanjutan merupakan langkah penerapan strategi pada sumber daya manusianya agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas bagi dirinya dan perusahaan/organisasi. Hal ini yang tertuang pada misi Bank X dimana diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pasar, pengembangan

sumber daya manusia yang profesional, memberikan manfaat maksimal kepada pemangku kepentingan, pengelolaan yang terbuka, serta perawatan kepentingan bagi masyarakat dan perusahaan.

Adanya kenyataannya dimana karyawan Bank X di Jayapura dapat menjalankan dan melaksanakan tugas serta fungsi yang diberikan oleh pimpinan dalam target yang telah diberikan dan bahkan telah ditentukan adanya waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab tersebut serta bekerja sama antar sesama karyawan yang telah ditetapkan dalam masing-masing bidangnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, *self-efficacy* bahkan *self-esteem* sangat berperan penting dalam kinerja yang dilingkupi dalam perusahaan atau organisasi untuk dapat membuat karyawan bekerja menjadi lebih baik dan sesuai dengan standar atau prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi tersebut.

Oleh karena itu, judul "**Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura**" menjadi salah satu hal yang menarik bagi penulis untuk melakukan suatu penelitian dengan objek penelitian karyawan Bank X. Sedangkan penelitian sebelumnya (Purnamawati, 2017) dilakukan di Lembaga Prekreditasi Desa Di Kecamatan Buleleng yang membedakan dengan penulis adalah menambahkan variabel *Self-Esteem* pada karyawan Bank X di Jayapura.

### Rumusan Masalah

1. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura ?
2. Apakah *Self-Esteem* berpengaruh terhadap Motivasi Pada Karyawan Bank X di Jayapura ?
3. Apakah Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura ?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris *Self-Efficacy* terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura.
2. Untuk menguji secara empiris Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura.
3. Untuk menguji secara empiris *Self-Esteem* terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura.

## 2. Kajian Pustaka

### Self Efficacy

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kata *efficacy* diartikan sebagai kemujaraban dan kemanjuran. Menurut (Mukhid.Abd, 2018) dalam Bandura (1997) mengatakan bahwa *self-efficacy* sebagai judgement pada seseorang akan kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. bahwa *self-efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. *Self-efficacy* atau efikasi diri ini berhubungan dengan keyakinan pada diri sendiri memiliki kemampuan akan tindakan yang diharapkan dan efikasi yang sesuai dengan persyaratan yang ada.

Dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang khusus terhadap seseorang mengenai kemampuan dalam dirinya untuk melakukan suatu tugas tertentu dan mengatasi suatu hambatan yang terjadi dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan atau yang telah direncanakan. Dimana *Self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja jika individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dapat menyelesaikan tujuan tanggung jawab atau tugas tertentu sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah dalam menghadapi tanggung jawab akan cenderung malas atau lebih menyukai adanya kerja sama.

### Self Esteem

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) Harga diri (*self esteem*) adalah tingkat dimana percaya bahwa ia merupakan individu yang berharga dan layak. *Self-esteem* berbeda dengan *self-efficacy*. *Self-esteem* mengarah kepada kemampuan yang lebih umum sedangkan *self-efficacy* mengarah kemampuan yang lebih spesifik.

Seseorang yang memiliki *self-esteem* tinggi memiliki suatu keyakinan bahwa ia memiliki rasa tanggung jawab dan merasa untuk mengontrol setiap bagian kehidupannya dan dapat merancang, merencanakan, dan merealisasikan segala sesuatu yang diharapkan atau menjadi tujuan hidupnya secara optimal.

Sedangkan seseorang dengan *self-esteem* yang rendah merasa bahwa kehidupan ini berada diluar kontrol dan tanggung jawab dirinya dan berjalan begitu saja, terkadang merasa lemah dan merasa dibawah kendali atau dikontrol orang lain serta kurang dapat merancang, merencanakan, dan merealisasikan segala sesuatu yang diharapkan atau menjadi tujuan hidupnya yang optimal.

### Sistem Pengukuran Kinerja

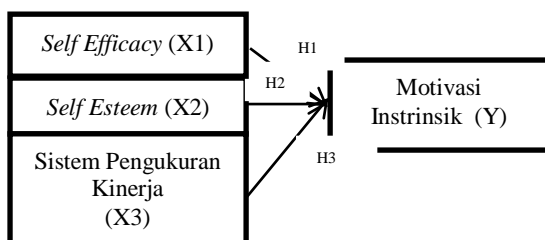
Menurut (Sam 2010) dalam (Budiman, 2011) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya . Menurut Kusriyanto dalam Sam (2010) di kutip (Budiman, 2011) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

(Ratnawati, n.d.) Sistem pengukuran kinerja menyediakan informasi yang relevan dengan pengambilan keputusan. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah mekanisme terhadap pekerjaan dalam perbaikan secara periodik pada keefektifan kinerja dalam melaksanakan kegiatan berdasarkan standar dan keputusan yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menentukan strategi perusahaan dan seberapa pentingnya kinerja yang dilakukan individu maupun kelompok dalam rangka mencapai sasaran strateginya.

### Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang berasal dari diri sendiri atau tanpa rangsangan dari luar. Nawawi (2001) (Putra & Frianto, 2018) Motivasi instrinsik adalah pendorong kinerja yang bersumber dari pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut (Nida'a, 2017) Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi instrinsik dalam dirinya, maka ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar. Motivasi ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut atau seremonial. Dengan kata lain, motivasi itu bersumber dari diri sendiri untuk pekerjaan yang dilaksanakannya dengan baik dan mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan bahkan memungkinkan mencapai suatu tujuan karena mampu memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Motivasi instrinsik ini berhubungan langsung dengan sifat sesungguhnya dari pekerjaan orang yang telah dilakukannya.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Penulis (2020)

### Hipotesis

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Instrinsik

H2 : *Self Esteem* berpengaruh terhadap Motivasi Instrinsik

H3 : Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Motivasi Instrinsik

### 3. Metode Penelitian

#### Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Bank X Papua di Jayapura.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank X di Jayapura.

Teknik sampling yang di gunakan *snowball sampling* yang dimana sampel yang awal mulanya jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya sebagai sampel. Ibaratnya sebuah bola salju yang menggelinding, makin lama makin besar. Sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada bidang *Operations, Transaction & Consumer, Credit & Bussines Development, Retail Collection*, dan *Risk*.

#### Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang merupakan suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun berdasarkan penelitian yang sebelumnya berdasarkan pengalamannya.

Sumber data yang dilakukan penulis adalah data primer. Data primer ini berupa data identitas responden dan tanggapan responden yang dijawab langsung oleh responden mengenai variabel *self-efficacy*, *self-esteem*, sistem pengukuran kinerja, dan motivasi instrinsik.

#### Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data yang akan diisi oleh orang lain (kuesioner) dan dilakukan menggunakan kuesioner *online* dikarenakan adanya wabah *covid-19* di Indonesia secara global. Skala yang digunakan ialah skala likert dimana setiap indikator yang diberikan pertanyaan dan alternati jawaban SS (Sangat Setuju), S(Setuju), N(Netral), TS(Tidak Setuju), dan STS(Sangat Tidak Setuju).

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat nilai AVE dan *Loading Factor* pada *output* PLS. Berdasarkan nilai *Output Combined Loading* and *Cross Loading* diperoleh hasil bahwa semua indikator telah memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Indikator SEM1, SEM2, dan SPK4 menunjukkan nilai *loading factor* dibawah dari 0,5 sehingga harus dikeluarkan atau dihapuskan dari model. Menurut Hartono dan Abdillah (2009), indikator dengan nilai AVE lebih dari 0,5 sebaiknya tidak dikeluarkan atau dihapus dari konstruk tersebut. Berikut ini disajikan tabel nilai AVE setiap konstruk sebelum penghapusan indikator sebagai berikut :

**Tabel 1. Output Latent Variabel Coefficients Sebelum Penghapusan Indikator**

	SEF	SEM	SPK	MI
R-squared				0.652
Adj. R-squared				0.642
Composite reliab.	0.834	0.844	0.837	0.877
Cronbach's alpha	0.734	0.783	0.730	0.790
Avg. var. extrac.	0.557	0.446	0.586	0.705
Full collin. VIF	1.856	2.822	2.314	2.707
Q-squared				0.659

Sumber: Penulis (2020)

Dari tabel tersebut untuk parameter validitas konvergen, nilai AVE dari SEM belum menunjukkan nilai di atas 0,5 dimana memiliki nilai 0,446 kecuali nilai konstruk *self-efficacy*, sistem pengukuran kinerja, dan motivasi instrinsik memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Hal ini bahwa

nilai konstruk *self esteem*, terdapat indikator yang tidak masukkan dalam konstruk tersebut. Penghapusan dari indikator yang tidak memenuhi syarat atau kriteria dari konstruk SEM diharapkan untuk meningkatkan nilai konstruk dari AVE.

Dengan pengujian kembali dalam melihat nilai loading factor setelah dilakukan penghapusan atas indikator SEM1, SEM2, dan SPK4 dari model, maka diperoleh hasil bahwa seluruh indikator penelitian telah memiliki nilai loading factor  $> 0,5$  dan juga telah mengumpul pada masing-masing setiap konstruk yang sebenarnya. Pengukuran selanjutnya yaitu melihat AVE, bahwa AVE yang digunakan untuk evaluasi validitas konvergen, kriteria yang harus dipenuhi adalah  $AVE > 0,5$ . Berikut ini disajikan tabel nilai AVE setiap konstruk setelah penghapusan indikator sebagai berikut:

**Tabel 2. Output Latent Variabel Coefficients Setelah Penghapusan Indikator**

	SEF	SEM	SPK	MI
R-squared				0.664
Adj. R-squared				0.654
Composite reliab.	0.834	0.867	0.905	0.877
Cronbach's alpha	0.734	0.808	0.843	0.790
Avg. var. extrac.	0.557	0.566	0.761	0.705
Full collin. VIF	1.680	2.488	2.111	2.732
Q-squared				0.676

Sumber: Penulis (2020)

Setelah dilakukan penghapusan dan pengolahan data ulang dengan mengeluarkan tiga (3) indikator mengalami peningkatan yang dimana nilai AVE pada variabel SEM 0,446 menjadi 0,566. Dengan demikian jika dilihat dari nilai AVE disimpulkan bahwa konstruk tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilihat dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dan membandingkannya dengan *Rule of Tumb*. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus memiliki nilai diatas 0,7 sehingga nilai konstruk terpenuhi oleh uji reliabilitas.

**Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Composite reliab.	0.834	0.844	0.837	0.877
Cronbach's alpha	0.734	0.783	0.730	0.790

Sumber: Penulis (2020)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa *Composite Reliability and Cronbach's Alpha* memiliki nilai diatas 0,7 sehingga konstruk tersebut dinyatakan reliabel.

### Evaluasi Model Struktural (inner model)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilihat dari nilai *adj R-squared* untuk melihat setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural kemudian tahap selanjutnya yaitu *test* untuk menguji *Q2 predictive relevance* dan *Goodness of Fit (GOF)*.

Selanjutnya melakukan uji *inner model* dengan melihat nilai *adj R-squared*, dimana nilai *adj R-squared* pada variabel motivasi intrinsik yang menunjukkan nilai 0,654 yang berarti bahwa variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan sistem pengukuran kinerja sebesar 65,4% dan sisanya 34,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini atau faktor lain yang tidak ada pada model.

Selain dengan melihat nilai *R-squared*, suatu model dikatakan memiliki nilai *predictive relevance* jika nilai *Q-squared*  $> 0$ , nilai *Q2 predictive relevance* motivasi intrinsik menunjukkan nilai 0,676  $> 0$  yang berarti model memiliki nilai *predictive relevance*.

Untuk menentukan suatu model dikatakan *fit* dalam WarpPLS 7.0 dapat ditunjukkan pada hasil *output general result*. Tabel di bawah ini menunjukkan sepuluh indikator *fit* pada output *fit indices* dan *p-value*, sebagai berikut:

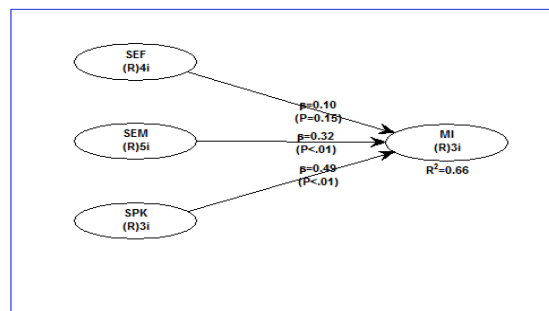
**Tabel 4. Model Fit and Quality Indices**

Model Fit and Quality Indices	Indeks	P-Value	Kriteria	Keterangan
Average path coefficient	0,030	$P < 0,001$	$P < 0,05$	Diterima
Average R-Squared	0,664	$P < 0,001$	$P < 0,05$	Diterima
Average Adjusted R-Squared	0,654	$P < 0,001$	$P < 0,05$	Diterima
Average Block Variance Inflation Factor (AVIF)	2,005	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3,3$		Diterima
Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	2,253	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3,3$		Diterima
Tenenhaus GoF (GoF)	0,656	Small $\geq 0,1$ Medium $\geq 0,25$ Large $\geq 0,36$		Diterima
Simpson's Paradox Ratio (SPR)	1,000	acceptable if $\leq 0,7$ , ideally $\leq 1$		Diterima
R-Squared Contribution Ratio (RSCR)	1,000	acceptable if $\leq 0,9$ , ideally $\leq 1$		Diterima
Statistical Suppression Ratio (SSR)	1,000	acceptable if $\leq 0,7$		Diterima
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	1,000	acceptable if $\leq 0,7$		Diterima

Sumber: Penulis (2020)

Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah memenuhi sepuluh (10) kriteria dari *model fit and quality indices*, sehingga dikatakan model tersebut memenuhi syarat dari *model fit* tersebut.

### Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

**Gambar 2. Hasil Output WarpPLS 7.0**

Sumber: Penulis (2020)

Berdasarkan hasil output WarpPLS 7.0 dapat dilihat secara ringkas pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Output Path Coefficient Model Direct And Indirect Effect**

Variabel Penelitian (Hipotesis)	Path Coefficient	P - Value	Keterangan
SEF → MI	0,100	0,148	Ditolak
SEM → MI	0,322	$< 0,001$	Diterima
SPK → MI	0,488	$< 0,001$	Diterima

Sumber: Penulis (2020)

### Uji Hipotesis (H1) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Instrinsik

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian **H1 : Ditolak**, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi instrinsik dengan nilai  $P/\text{sig}$  ( $0,148 > 0,05$ ). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nadhiro, 2010) yang dimana pengaruh *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit judgement

Meski dapat pada data deskriptif pada variabel *self efficacy* dimana mempunyai nilai tertinggi 4.36 yang mana keyakinan atau kepercayaan yang dimiliki tinggi sehingga mampu

menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Sedangkan nilai terendah 3,96 pada data deskriptif variabel *self efficacy* memberikan tanggapan yang baik mengenai kepuasan dalam pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan pada data deskriptif pada variabel motivasi intrinsik pada nilai tertinggi 4,44 yang dimana motivasi intrinsik yang dimiliki dalam mengembangkan potensi diri sendiri dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja serta nilai terendahnya 4,26 juga memberikan tanggapan baik atas pemberian *reward* yang diberikan atas dalam keberhasilan target dapat mengembangkan potensi diri sendiri.

Sehingga disimpulkan bahwa karyawan Bank X di Jayapura pada hasil pengujian ini menurut Bandura ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada individu, yaitu: Sifat tugas yang dihadapi, yang dimana jenis atau situasi tugas tertentu yang menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain yang tidak ada tantangannya. Insentif eksternal, insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain dalam keberhasilan seseorang pada menguasai atau melaksanakan suatu tugasnya. Serta situasi psikologis seseorang dalam menilai akan kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau keberhasilan individu.

Hal ini terkait pada teori Bandura (1991) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang sangat jelas, kuat, emosi yang stabil, dan kemampuan yang dapat memberikan kinerja atas perilaku atau aktivitas dengan sukses. Bandura (1991) *self efficacy* dapat bersumber dari kinerja atau pengalaman dari masa lalu individu, model perilaku (mengamati orang lain melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain, dan keadaan faktor fisik serta emosional individu. Pencapaian akan prestasi merupakan suatu sumber pengharapan dari *self efficacy* yang besar dikarenakan dasar pengalaman-pengalaman pribadi individu dalam keberhasilan maupun kegagalan yang pernah terjadi dalam kehidupan.

### **Uji Hipotesis (H2) Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Motivasi Intrinsik**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian **H2 : Diterima**, dapat disimpulkan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini pun sejalan dengan (Badri & Aziz, 2011) yang *locus of control* (salah satu variabel kepribadian, didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Rotter, 1996) dan harga diri (*self esteem*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pada data deskriptif variabel *self esteem* dimana karyawan bank X mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, kemudian mengenai target kerja dapat memenuhi kehidupan sosial. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bank X di Jayapura mempunyai *self esteem* yang tinggi terhadap kemampuan dalam bekerja yang dimiliki sehingga hasil yang dicapai dapat diraihnya. Sehingga *self esteem* yang dimiliki karyawan bank X tinggi maka motivasi intrinsik yang dimiliki tinggi yang dapat memberikan kemampuan yang lebih serta sukses dalam keberhasilan karyawan pada pekerjaan atau tanggung jawab yang dimilikinya.

Hal ini pun didukung oleh teori motivasi pada *hierarchy of needs* (Maslow 1994) pada tingkatan keempat dimana kebutuhan ini mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri (*self esteem*) ini tergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian serta teori Herzberg mengenai faktor motivasi yang dimana menyangkut kebutuhan psikologis dengan serangkaian kondisi intrinsiknya, kepuasan kerja (*job content*) yang terdapat dapat dalam pekerjaan yang menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap diri pribadinya secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, seperti : Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggungjawab, dan Peluang untuk tumbuh.

### **Uji Hipotesis (H3) Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Intrinsik**

Hasil penelitian dan pengujian **H3 : Diterima**, dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Purnamawati, 2017) dan (Purnamawati & Yuniarta, 2016) yang dimana sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan.



Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pada kemampuan dalam bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan serta dapat memberikan suatu nilai dan standar dari perusahaan atau organisasinya. Berdasarkan karyawan bank X di Jayapura pada data deskriptif dimana hasil pengukuran kinerja dalam prestasi dapat meningkatkan jenjang karir. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bank X di Jayapura mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan bank X juga tinggi. Hal ini berarti suatu kinerja yang dimiliki seseorang dapat memberikan hasil yang dimana mampu melaksanakan pekerjaan atau kewajiban yang dimiliki. Sehingga kinerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, atau kualitas terhadap diri sendiri dan perusahaan/organisasi.

## 5. Kesimpulan

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, hipotesis, dan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

- a) *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang khusus terhadap seseorang mengenai kemampuan dalam dirinya untuk melakukan suatu tugas tertentu dan mengatasi suatu hambatan yang terjadi dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan atau yang telah direncanakan.
- b) *Self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik, karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas yang dilakukan oleh individu. Sedangkan *self efficacy* rendah cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi.
- c) *Self-esteem* (harga diri) merupakan evaluasi yang dibuat pada seseorang dan berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya atau individu yang dimana ia percaya bahwa dirinya berharga dan layak.
- d) *Self-esteem* tinggi memiliki suatu keyakinan bahwa ia memiliki rasa tanggung jawab dan merasa untuk mengontrol setiap bagian kehidupannya. Sehingga *self esteem* tinggi dapat merencanakan, merancang, dan merealisasikan apa yang ingin diraihinya.
- e) Sedangkan *self esteem* rendah tidak dapat merasakan arti pentingnya hubungan interpersonal, bersikap tidak toleran, kurang dapat bekerja sama, dan kurang memiliki rasa satu sama dengan yang lainnya.
- f) Sistem Pengukuran Kinerja adalah suatu proses sistematis untuk menilai suatu fenomena yang berdasarkan peraturan dalam menentukan seberapa efektif dan efisien kinerja yang dilakukan individu atas tugas atau tanggung jawab yang dimilikinya.
- g) Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri sendiri tanpa rangsangan dari luar untuk mencapai apa yang sudah direncanakan, dirancang, bahkan direalisasikan.

### Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung oleh peneliti dalam penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami peneliti yaitu: Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan kepada responden berupa kuesioner *online* yang dikarenakan adanya wabah covid-19 di Indonesia sehingga tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya serta tidak melakukan wawancara.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel untuk mempengaruhi banyak hal dalam penelitian, seperti kepuasan kerja, *assertiveness*, *reward*, dan *Self Confidence*.

- b) Peneliti selanjutnya dapat mengambil sampel yang lebih banyak, agar keakuratan data lebih baik dalam penelitian.

## 2. Bagi Perusahaan

- a) Tetap memberikan dan meningkatkan *self efficacy* dan *self esteem* pada diri karyawan dalam kinerja karena dapat memberikan dorongan yang kuat pada karyawan untuk mau bekerja serta memberikan suatu pelatihan dalam meningkatkan kepercayaan atau tanggung jawab karyawan.
- b) Selalu memotivasi karyawan baik secara finansial maupun non finansial sebab hal ini juga merupakan suatu peningkatan kepercayaan yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

## Daftar Pustaka

- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh Locus of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika*, 3(1), 29–36.
- Budiman, I. F. (2011). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Jember*.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Universitas Wijaya Putra Surabaya*, 9(1), 20–38.
- Mukhid, Abd. (2018). Self-Efficacy (Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan). *Proceedings - 2018 IEEE 4th International Workshop on High-Performance Interconnection Networks in the Exascale and Big-Data Era, HiPINEB 2018, 2018–4*, 108–109. <https://doi.org/10.1109/HiPINEB.2018.00011>
- Nadhiro, S. A. (2010). PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS, ORIENTASI TUJUAN, TEKANAN KETAATAN DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA AUDITOR DALAM PEMBUATAN AUDIT JUDGEMENT ( Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi SI)*, 3(Skripsi. Univesitas Diponegoro. Makassar). <https://doi.org/10.23887/jimat.v3i1.4643>
- Nida'a, A. (2017). *The effects of intrinsic and extrinsic motivations on the performance of health officials in the island regions: a case study in the public health center of barrang lombo island*.
- Purnamawati. (2017). Pengaruh Self Efficacy Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Instrinsik Pada Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Buleleng. *Universitas Stuttgart*, 1(11), 12–14.
- Purnamawati, I. G. A., & Yuniarta, G. A. (2016). Pengaruh Psychological Empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja Pada Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 20(3), 507–517. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v20i3.259>
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- Ratnawati. (n.d.). *Terhadap Kinerja Manajerial , Kejelasan Peran ( Survei Pada Bank di Pekanbaru )*.