

PENGARUH SELF EFFICACY DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT PEGADAIAN CABANG WONOKROMO KOTA SURABAYA

Novia Nur Abdillah
novianurabdillah25@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Organizations will always improve their employees' performance, due to achieving the expected objectives. Therefore, this research aimed to analyze and examine the effect of Self-Efficacy and Work Professionalism on employees' performance, with work motivation as an intervening variable at PT. Pegadaian, branch of Wonokromo, Surabaya. The research was causal-comparative with a quantitative approach. Moreover, the population was employees at PT. Pegadaian, branch of Wonokromo, Surabaya. The data collection technique used saturated sampling, in which all the members of the population were taken as samples. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The data analysis technique used PLS (Partial Least Square) with SmartPLS 4.0. The result showed that Self-Efficacy had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, Work Professionalism had a significantly positive effect on employees' performance. Additionally, work motivation had a positive effect on employees' performance. While Self-Efficacy with work motivation as the intervening variable had a negative and insignificant effect on employees' performance. In addition, Work Professionalism with work motivation as the intervening variable had a significantly positive effect on employees' performance.

Keywords: Self Efficacy, Work Professionalism, Employees' Performance, Work Motivation.

ABSTRAK

Organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Self Efficacy* dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu hubungan kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai responden, sebanyak 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan *software SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan *Self Efficacy* melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Profesionalisme Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Self Efficacy, Profesionalisme Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan persaingan organisasi pada era globalisasi saat ini semakin kompetitif sehingga untuk menghadapinya organisasi atau perusahaan harus mampu bertahan, menciptakan suatu sistem manajerial yang kuat dan mampu mengikuti perkembangan yang ada saat ini. Dalam

mengantisipasi situasi yang demikian, organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan di lingkungannya untuk mencapai suatu keberhasilan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset besar untuk penggerak bagi setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan bersama (Sari, 2016). Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan sumber daya manusia yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga dapat memberikan kinerja yang baik. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang optimal dalam menjalankan pekerjaannya dapat dikatakan sebagai perusahaan yang berhasil dalam menciptakan kinerja yang berkualitas dalam sumber daya manusia.

PT Pegadaian (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak pada bidang layanan peminjaman (gadai dan non gadai), pembiayaan, dan layanan jasa kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuannya PT Pegadaian (Persero) melakukan berbagai jenis program internal dan eksternal yang sesuai dengan kebutuhan untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan efikasi diri serta profesionalisme karyawan PT Pegadaian (Persero).

Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak baik bagi perusahaan. Menyadari fenomena yang ada tentunya menjadi perhatian bagi peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar memberikan solusi dan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan seperti *self efficacy*, profesionalisme kerja dan motivasi kerja.

Self efficacy menurut Bandura (1997) merupakan keyakinan atau penilaian diri yang berkaitan dengan kompetensi seseorang untuk dapat sukses dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan dan menguasai tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai bersama. Penelitian yang membahas tentang *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang telah dijalankan dan menghasilkan kesimpulan yaitu Kurnia, A (2022) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar dan Satriawan (2021) yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Profesionalisme kerja menurut Siagian (2009:1633) adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Penelitian yang membahas tentang profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dijalankan dan menghasilkan kesimpulan yaitu Rizka, Z (2019) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliaty (2021) yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menurut Bangun (2012:313) merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain supaya berperilaku (*to behave*) secara terartur. Penelitian yang membahas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dijalankan dan menghasilkan kesimpulan yaitu Bahri (2020) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya?; (2) Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya?; (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya?; (4) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya?; (5) Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota

Surabaya?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya.; (2) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya.; (3) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya.; (4) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya.; (5) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Self Efficacy

Bandura (1997) *self efficacy* merupakan keyakinan atau penilaian diri yang berkaitan dengan kompetensi seorang untuk dapat sukses dalam mengerjakan tugas-tugasnya. *Self efficacy* ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya gender, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peranan individu dalam lingkungan. *Self efficacy* diperlukan karyawan agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga perusahaan berfungsi secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, *self efficacy* diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, dan percaya pada kemampuannya sendiri. Adapun Bandura (1997) menyatakan indikator untuk mengukur *self efficacy* yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), generalisasi (*generality*), kekuatan (*strength*).

Profesionalisme Kerja

Siagian (2009:1633) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme karyawan memiliki beberapa karakteristik, Mertin Jr dalam Kurniawan, A (2009:75) menyatakan bahwa karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah *equality, equity, loyalty, accountability*. Adapun Siagian (2009:163) menyatakan indikator untuk mengukur profesionalisme kerja yaitu kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sumber daya manusia, serta keandalan.

Kinerja Karyawan

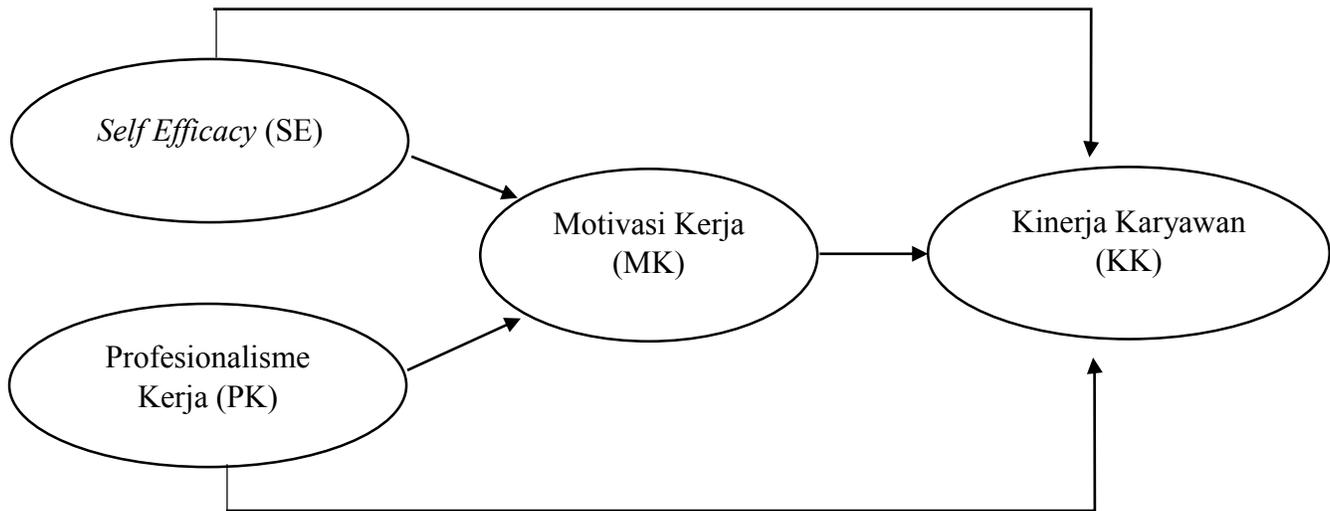
Darodjat (2015) kinerja merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Masram (2017:147) antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja (Kasmir, 2016) yakni kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Motivasi Kerja

Miftahun dan Sugiyanto (2010:33) mengemukakan motivasi kerja merupakan upaya yang mengarah pada perilaku, pembinaan perilaku, dan mempertahankan atau memelihara perilaku sesuai dengan lingkungan kerja organisasi. Sehingga motivasi dapat dilihat dari dorongan keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu. Pemberian motivasi kepada sumber daya manusia dikatakan penting, karena agar mereka tetap dan mau melaksanakan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:153-156) terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu *physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), *safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), *affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan sosial), *esteem or status needs* (kebutuhan akan

penghargaan), dan *self actualization* (aktualisasi diri). Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow menurut Munandar (2008), ada lima yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Rerangka Konseptual



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan dorongan bagi seseorang dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi *self efficacy* dalam diri seseorang maka seseorang tersebut akan semakin yakin pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kurnia, A (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar dan Satriawan (2021) adanya pengaruh tidak signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

H₁: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Profesionalisme ditentukan oleh tingkatan keahlian karyawan yang tercermin melalui tindakan mereka sehari-hari dalam perusahaan. Tingkat keahlian karyawan yang tinggi akan lebih cepat membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah di rencanakan sebelumnya. Sedangkan jika tingkat keahlian karyawan rendah kemungkinan tujuan perusahaan yang akan dicapai akan terlambat bahkan berubah dari rencana semula. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizka, Z (2019) menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Muliaty (2021) adanya pengaruh tidak signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja karyawan

H₂: Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu. Faktor individu meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi (Gibson, 2016). Oleh karena itu, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seseorang dengan motivasi yang tinggi dengan sendirinya akan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan instansi atau organisasi tersebut, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khotimah, A (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) adanya pengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Individu memotivasi atau mendorong diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan mereka melalui tahap berpikir. Efikasi diri dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan motivasinya. Sedangkan motivasi mempengaruhi kinerja karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu. Faktor individu penting untuk kinerja karyawan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi mempengaruhi peningkatan motivasi yang kemudian dapat menghasilkan peningkatan kinerja. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Butarbutar dan Satriawan (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara self efficacy terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Khotimah, A (2021) adanya pengaruh tidak signifikan antara hubungan *self efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

H₄: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Seseorang yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus memiliki kualitas profesi yang tinggi agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat berjalan dengan efisien. Motivasi adalah elemen penting dalam diri manusia yang berperan dalam mencapai kesuksesan suatu usaha atau pekerjaan. Dengan adanya kualitas profesi pada seseorang akan mendorong motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam mencapai kesuksesan yang diinginkan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arni *et al.* (2019) menunjukkan bahwa secara tidak langsung profesionalisme melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Aziz, A (2019) adanya pengaruh tidak signifikan antara komitmen profesional auditor terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja

H₅: Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2017:8) berpendapat bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berkaitan dengan fenomena atau kenyataan yang terjadi, atau berguna dalam studi populasi dan sampel. Hubungan kausalitas dalam penelitian ini ialah pengaruh *self efficacy* dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan motivasi kerja sebagai variabel intervensi pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang mencakup subjek dan objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya sebanyak 50 orang karyawan dari berbagai jabatan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2015:85) teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penentuan teknik sampling jenuh pada penelitian ini didasarkan pada jumlah populasi yang tidak lebih 50 responden, sehingga penulis menggunakan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya populasi yaitu sebanyak 50 responden. Dengan ini seluruh populasi sebagai unit riset disebut dengan teknik sampling jenuh.

Teknik Pengambilan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data primer, sebab data yang dipakai pada penelitian ini adalah sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Responden yang akan dipakai pada penelitian ini yaitu PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya.

Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, kemudian diteliti lebih lanjut menggunakan beberapa metode yaitu: (1) Observasi sebagai pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik bila dibandingkan dengan pengamatan yang lainnya. Observasi ini dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data lainnya, seperti menyebarkan kuesioner untuk mengetahui serta mengamati keadaan dan lokasi perusahaan (Sugiyono, 2017:203); (2) Kuisisioner angket dapat dipahami sebagai rangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti secara tertulis dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi atau data berupa jawaban untuk dijawab oleh responden. Pengukuran nilai kuisisioner ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 1
Skala Likert

| Kriteria | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Cukup Setuju (CS) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi 2 variabel bebas adalah *self efficacy* (SE) dan profesionalisme kerja (PK), variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK), serta variabel *intervening* pada penelitian ini adalah motivasi kerja (MK).

Definisi Operasional Variabel

Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan atau penilaian diri yang berkaitan dengan kompetensi seseorang untuk dapat sukses dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang di berikan oleh PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Beberapa indikator *self efficacy* menurut (Bandura, 1997) yaitu: (1) Tingkat kesulitan tugas (*magnitude*); (2) Generalisasi (*generality*); (3) Kekuatan (*strength*).

Profesionalisme Kerja

Profesionalisme merupakan kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya yang profesional. Beberapa indikator profesionalisme kerja menurut Siagian (2009:163) adalah: (1) Kemampuan; (2) Kualitas; (3) Sarana dan prasarana; (4) Jumlah sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya guna untuk mencapai suatu tujuan. Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) sebagai berikut: (1) Kualitas (mutu); (2) Kuantitas (jumlah); (3) Waktu (jangka waktu); (4) Penekanan biaya; (5) Pengawasan; (6) Hubungan antar karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan supaya tercapainya tujuan yang diinginkan karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow menurut Munandar (2008) terdiri dari: (1) Kebutuhan fisiologis; (2) Kebutuhan rasa aman; (3) Kebutuhan sosial; (4) Kebutuhan penghargaan; (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pencarian jawaban atas permasalahan penelitian setelah proses pengumpulan data. Teknik analisis data untuk menyelesaikan masalah yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan alat analisis berupa *software SmartPLS 4.0*.

Partial Least Square

Jogiyanto (2011:55) menyatakan bahwa *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik analisis menggunakan statistik yang menjelaskan dan membandingkan variabel terikat berganda dengan variabel bebas berganda. PLS adalah metode analisis statistik SEM berbasis varian dasar yang terkonsep untuk mengetahui penyelesaian regresi berganda jika data yang digunakan memiliki permasalahan yang mendalam, seperti jumlah sampel penelitian yang kecil, hilangnya data, dan multikolinearitas. PLS tidak dapat mengubah sampel dan populasi, sehingga dapat menghasilkan ukuran yang lebih baik.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam model pengukuran terdapat 2 pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan bahwa pengujian suatu data dapat dikatakan valid atau tidaknya dengan menguji secara mendasar dan menyeluruh terhadap indikator-indikator yang telah disusun untuk mewakili dalam bentuk pernyataan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika semua indikator yang telah dibuat dapat diukur dengan baik. Menurut Jogiyanto (2011:70) metode analisa *partial least square* (PLS) menggunakan tiga pengujian validitas yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan *average variance extracted* (AVE).

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen adalah hasil pengujian yang melibatkan ukuran terhadap suatu pengukuran dari variabel yang mempunyai korelasi dengan nilai yang besar, sehingga untuk kriteria nilai *outer loading* yang diterima sebesar > 0.5 dan sebaliknya ketika nilai *outer loading* < 0.5 maka dinyatakan tidak diterima.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Suatu indikator mempunyai validitas diskriminan yang valid apabila nilai *cross loading* nya dalam setiap indikator memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan oleh variabel lain, dapat dinyatakan valid ketika kriteria nilai *cross loading* sebesar > 0.7 . Sebaliknya jika nilai *cross loading* sebesar < 0.7 dapat dinyatakan tidak valid.

AVE (*Average Variance Extracted*)

AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan sebagai pengujian untuk mendukung hasil pengujian yang sebelumnya sudah diuji pada uji validitas diskriminan, dimana nilai uji validitas diskriminan dapat dinyatakan sepenuhnya valid ketika sudah melalui pengujian AVE. Ketika kriteria AVE sebesar > 0.5 dinyatakan valid, sebaliknya ketika nilai AVE < 0.5 dapat dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui keseimbangan dan konsistensi media penelitian pada suatu variabel tertentu. Dalam uji reliabilitas terdapat dua uji antara lain yaitu uji *composite reliability* dan uji *cronbach alpha*. Jika nilai *composite reliability* yang dapat dinyatakan reliabel adalah < 0.7 , sebaliknya jika nilai *composite reliability* < 0.7 maka dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan jika nilai *cronbach alpha* yang diterima dan dinyatakan reliabel adalah > 0.6 , sebaliknya dinyatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach alpha* < 0.6 .

Pengujian Struktural (*Inner Model*)

Pengujian struktural digunakan untuk mengetahui pengaruh positif dan pengaruh negatif dari semua variabel penelitian terhadap pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Rentang nilai pengaruh antar variabel dapat dikatakan berpengaruh positif apabila nilai *original sample* > 0 . Dapat dikatakan negatif apabila nilai *original sample* tersebut < 0 .

Uji R-Square

Uji *R-Square* bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel *intervening* serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel *intervening* terhadap variabel dependen. Kriteria nilai *R-Square* tergolong "lemah" jika nilai *R-Square* sebesar $\geq 0,25$ x $< 0,5$ dan kriteria nilai *R-Square* tergolong "moderet" jika nilai *R-Square* sebesar $\geq 0,5$ x $< 0,75$ serta kriteria nilai *R-Square* tergolong "kuat" ketika nilai *R-Square* sebesar $\geq 0,75$.

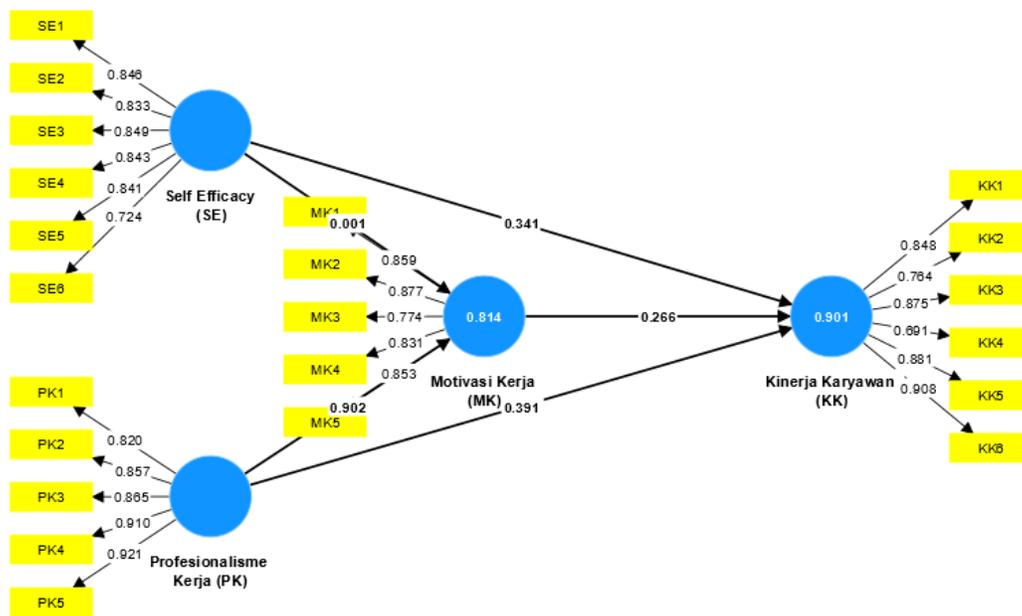
Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui variabel dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan atau tidaknya secara keseluruhan dengan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Kriteria variabel dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada nilai *t-statistic*. Ketika nilai *t-statistic* sebesar $> 1,96$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Sedangkan jika nilai *t-statistic* sebesar $< 1,96$ maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. Selain dengan menggunakan *t-statistic*, pengaruh yang signifikan untuk pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat ditentukan dengan *p-value*, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung ketika nilai *p-value* $0 < 0,05$ (5%) dapat dinyatakan signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Model Pengukuran (Outer Model)



Sumber: Data primer, diolah (2023)

Gambar 2
Diagram PLS (PLS-SEM Algorithm)

Uji Validitas

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas konvergen (*Convergent Validity*) digunakan sebagai ukuran pada indikator dalam setiap variabel dengan melihat *outer loading*, ketika nilai *outer loading* $> 0,5$ maka dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian uji validitas konvergen dengan menggunakan *SmartPLS 4.0*:

Tabel 2
Hasil *Outer Loading*

| Indikator | <i>Self Efficacy</i> | Profesionalisme Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja | Keterangan |
|-----------|----------------------|-----------------------|------------------|----------------|------------|
| SE1 | 0.846 | | | | Valid |
| SE2 | 0.833 | | | | Valid |
| SE3 | 0.849 | | | | Valid |
| SE4 | 0.843 | | | | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| SE5 | 0.841 | | Valid |
| SE6 | 0.724 | | Valid |
| PK1 | | 0.820 | Valid |
| PK2 | | 0.857 | Valid |
| PK3 | | 0.865 | Valid |
| PK4 | | 0.910 | Valid |
| PK5 | | 0.921 | Valid |
| KK1 | | 0.848 | Valid |
| KK2 | | 0.764 | Valid |
| KK3 | | 0.875 | Valid |
| KK4 | | 0.691 | Valid |
| KK5 | | 0.881 | Valid |
| KK6 | | 0.908 | Valid |
| MK1 | | 0.859 | Valid |
| MK2 | | 0.877 | Valid |
| MK3 | | 0.774 | Valid |
| MK4 | | 0.831 | Valid |
| MK5 | | 0.853 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 2 seluruh indikator pada uji validitas konvergen (*Convergent Validity*) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 0,5 maka dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) digunakan sebagai ukuran pada setiap indikator dengan melihat nilai *cross loading*, jika nilai *cross loading* > 0.7 maka dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian uji validitas diskriminan dengan menggunakan *software SmartPLS 4.0*:

Tabel 3
Hasil Cross Loading

| Indikator | Self Efficacy | Profesionalisme Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja | Keterangan |
|-----------|---------------|-----------------------|------------------|----------------|------------|
| SE1 | 0.846 | | | | Valid |
| SE2 | 0.833 | | | | Valid |
| SE3 | 0.849 | | | | Valid |
| SE4 | 0.843 | | | | Valid |
| SE5 | 0.841 | | | | Valid |
| SE6 | 0.724 | | | | Valid |
| PK1 | | 0.820 | | | Valid |
| PK2 | | 0.857 | | | Valid |
| PK3 | | 0.865 | | | Valid |
| PK4 | | 0.910 | | | Valid |
| PK5 | | 0.921 | | | Valid |
| KK1 | | | 0.820 | | Valid |
| KK2 | | | 0.857 | | Valid |

| | | |
|-----|-------|-------|
| KK3 | 0.865 | Valid |
| KK4 | 0.910 | Valid |
| KK5 | 0.921 | Valid |
| KK6 | 0.908 | Valid |
| MK1 | 0.859 | Valid |
| MK2 | 0.877 | Valid |
| MK3 | 0.774 | Valid |
| MK4 | 0.831 | Valid |
| MK5 | 0.853 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan dari tabel 3 seluruh indikator uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang digunakan memiliki nilai *cross loading* > 0.7 sehingga dinyatakan valid. Selain dalam pengujian validitas diskriminan, pengujian AVE (*average variance extracted*) perlu dilakukan guna lebih mendukung pengujian nilai validitas diskriminan yang telah dilakukan.

AVE (*Average Variance Extracted*)

Kriteria nilai AVE untuk dinyatakan valid yaitu sebesar > 0,5. Berikut hasil pengujian menggunakan *software SmartPLS 4.0*:

Tabel 4
Hasil AVE (*Average Variance Extracted*)

| Variabel | <i>Average Variance Extracted</i> | Keterangan |
|----------------------------|-----------------------------------|------------|
| <i>Self Efficacy</i> (SE) | 0.679 | Valid |
| Profesionalisme Kerja (PK) | 0.766 | Valid |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0.705 | Valid |
| Motivasi Kerja (MK) | 0.691 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4 seluruh variabel penelitian ini memiliki kriteria nilai AVE yaitu sebesar > 0,5 sehingga dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Composite Reliability

Ketika nilai *composite reliability* > 0,7 maka dinyatakan reliabel. Berikut hasil pengujian *composite reliability* dengan menggunakan *software SmartPLS 4.0*:

Tabel 5
Hasil *Composite Reliability*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> | Keterangan |
|----------------------------|------------------------------|------------|
| <i>Self Efficacy</i> (SE) | 0.927 | Reliabel |
| Profesionalisme Kerja (PK) | 0.942 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0.930 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (MK) | 0.923 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 seluruh variabel penelitian ini memiliki tingkat konsisten dan memadai dalam mengukur variabel konstruk dengan nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dinyatakan valid.

Cronbach Alpha

Cronbach alpha yang digunakan sebagai bentuk alat ukur untuk memperkuat hasil uji pada composite reliability kriteria nilai cronbach alpha untuk dinyatakan reliabel yaitu sebesar > 0,6. Berikut hasil pengujian cronbach alpha menggunakan software SmartPLS 4.0:

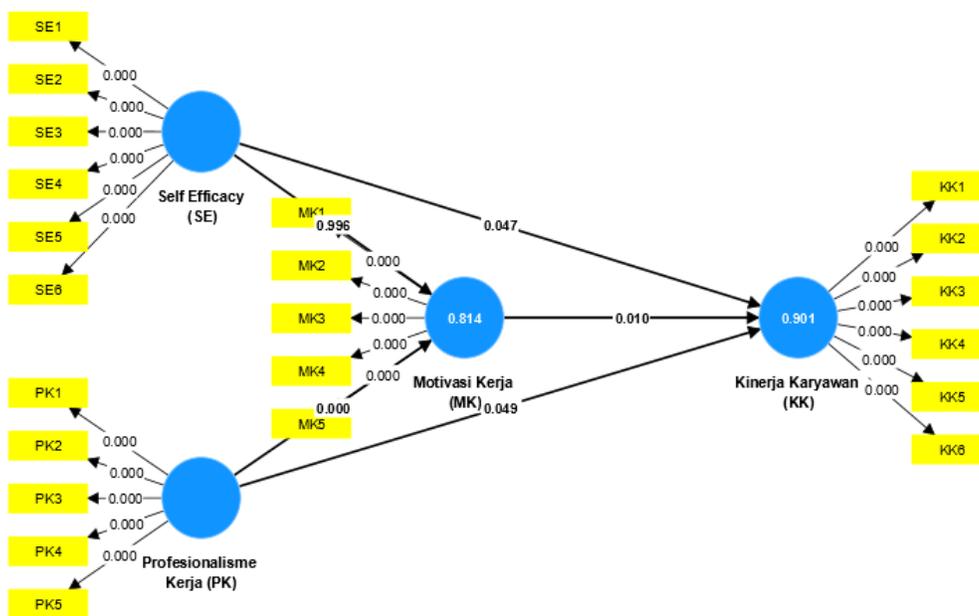
Tabel 6
Hasil Cronbach Alpha

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------------|----------------|------------|
| Self Efficacy (SE) | 0.905 | Reliabel |
| Profesionalisme Kerja (PK) | 0.923 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0.908 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (MK) | 0.895 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 6 seluruh variabel penelitian ini memiliki kriteria nilai AVE yaitu sebesar > 0,5 sehingga dinyatakan valid.

Model Struktural (Inner Model)



Sumber: Data primer diolah, 2023.

Gambar 3
Diagram PLS (Bootstrapping)

Pengujian Model Struktural

Pengujian Model Struktural Pengaruh Langsung

Kriteria nilai pengaruh langsung antar variabel yang dinyatakan berpengaruh positif yaitu > 0. Berikut hasil uji original sample pengaruh langsung dengan menggunakan software SmartPLS 4.0:

Tabel 7
Hasil *Original Sample*

| Pengaruh Variabel | <i>Original Sample</i> | Keterangan |
|--|-------------------------------|-------------------|
| <i>Self Efficacy</i> (SE) → Kinerja Karyawan (KK) | 0.341 | Positif |
| Profesionalisme Kerja (PK) → Kinerja Karyawan (KK) | 0.391 | Positif |
| Motivasi Kerja (MK) → Kinerja Karyawan (KK) | 0.266 | Positif |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 7 pengaruh langsung antar variabel pada penelitian ini memiliki nilai *original sample* > 0,5 sehingga dinyatakan positif.

Pengujian Model Struktural Pengaruh Tidak Langsung

Berikut hasil uji *original sample* pengaruh tidak langsung dengan menggunakan *software SmartPLS 4.0*:

Tabel 8
Hasil *Original Sample*

| Pengaruh Variabel | <i>Original Sample</i> | Keterangan |
|--|-------------------------------|-------------------|
| <i>Self Efficacy</i> (SE) → Motivasi Kerja (MK) → Kinerja Karyawan (KK) | 0.000 | Negatif |
| Profesionalisme Kerja (PK) → Motivasi Kerja (MK) → Kinerja Karyawan (KK) | 0.240 | Positif |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 8 pengaruh tidak langsung antar variabel pada penelitian ini memiliki nilai *original sample* > 0,5 sehingga dinyatakan positif.

Pengujian R-Square

Ketika variabel yang memiliki nilai *R-Square* sebesar $\geq 0,25 \times < 0,5$ maka diklasifikasikan “lemah”, ketika variabel yang memiliki nilai *R-Square* sebesar $\geq 0,5 \times < 0,75$ maka diklasifikasikan “moderet” dan jika variabel yang memiliki nilai *R-Square* sebesar $\geq 0,75$ maka diklasifikasikan “kuat”. Berikut hasil pengujian *R-Square* menggunakan *software SmartPLS 4.0*:

Tabel 9
Hasil *R-Square*

| Variabel | <i>R-Square</i> | Keterangan |
|-----------------------|------------------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (KK) | 0.901 | Kuat |
| Motivasi Kerja (MK) | 0.814 | Kuat |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 9 nilai *R-Square* yang diketahui pada variabel *Self Efficacy* dan Profesionalisme Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,901 yang termasuk dalam kategori “kuat”. Sedangkan, nilai *R-Square* yang diketahui pada variabel *Self Efficacy* dan Profesionalisme Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 0,814 yang termasuk dalam kategori “kuat”.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya keseluruhan variabel dengan pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung. Berikut uji hipotesis dengan menggunakan *software SmartPLS 4.0*:

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis

| No. | Pengaruh Variabel | T-statistics | P-values | Keterangan |
|-----|--|--------------|----------|------------------|
| 1. | Self Efficacy (SE) → Kinerja Karyawan (KK) | 1.983 | 0.047 | Signifikan |
| 2. | Profesionalisme Kerja (PK) → Kinerja Karyawan (KK) | 1.973 | 0.049 | Signifikan |
| 3. | Motivasi Kerja (MK) → Kinerja Karyawan (KK) | 2.590 | 0.010 | Signifikan |
| 4. | Self Efficacy (SE) → Motivasi Kerja (MK) → Kinerja Karyawan (KK) | 0.004 | 0.997 | Tidak Signifikan |
| 5. | Profesionalisme Kerja (PK) → Motivasi Kerja (MK) → Kinerja Karyawan (KK) | 2.204 | 0.028 | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat pada nilai *t-statistics*, ketika suatu nilai *t-statistics* \geq 1,96 maka dinyatakan signifikan dan jika nilai *t-statistics* $<$ 1,96 maka dinyatakan tidak signifikan. Selain itu, beberapa variabel dinyatakan sepenuhnya berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung ketika nilai *p-value* $0 <$ 0,05 dan terdapat satu variabel memperoleh nilai $0 \geq$ 0,05.

Pembahasan

Self Efficacy Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Bagaimanapun juga, karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya sudah bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia, A (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Profesionalisme Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui, diketahui profesionalisme kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Dengan profesionalisme kerja yang tinggi maka keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas akan terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dengan prosedur yang mudah dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rizka, Z (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka kinerja karyawan akan kurang optimal sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan tercapai secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khotimah, A (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self Efficacy Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui, *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Dengan adanya motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy* karyawan yang kemudian akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khotimah, A (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *work engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Profesionalisme Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Dengan profesionalisme kerja yang tinggi maka keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas akan terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, prosedur yang mudah dipahami, dan tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Apabila seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat memotivasi karyawan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai peran dalam mempengaruhi profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arni *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

(1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu meningkatkan dan memengaruhi kinerja karyawan.; (2) Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja mampu meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan.; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan.; (4) Motivasi kerja sebagai variabel intervening secara negatif dan tidak signifikan tidak mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu mendukung *self efficacy* untuk meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan.; (5) Motivasi kerja sebagai variabel intervening secara positif dan signifikan mampu memediasi pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mendukung profesionalisme kerja untuk meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

(1) *Self efficacy* yang ada pada karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan agar berdampak baik terhadap kinerja karyawan; (2) Profesionalisme Kerja yang ada pada karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan agar

berdampak baik terhadap kinerja karyawan; (3) Motivasi Kerja yang ada pada karyawan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan agar berdampak baik terhadap kinerja karyawan; (4) Diharapkan kepada perusahaan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya dapat meningkatkan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan dengan memberikan faktor pembangkit motivasi pada karyawan salah satunya yaitu kebutuhan penghargaan atau pemberian reward, agar dapat mempertahankan self efficacy dan kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi apabila self efficacy nya tinggi, dengan self efficacy yang tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan memperoleh kepuasan kerja yang baik; (5) Diharapkan kepada perusahaan PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya dapat meningkatkan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan, agar dapat mempertahankan profesionalisme dan kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi apabila profesionalisme kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan, hal ini juga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa yakin bahwa akan berhasil dalam melakukan pekerjaannya; (6) Diharap peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan mengembangkan beberapa variabel-variabel lainnya agar penelitian menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. 2019. "Pengaruh Gaji Auditor, Komitmen Profesional Auditor dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Bahri, B. 2020. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Bongaya Journal of Research in Management*, 3(1): 1-11.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company. New York.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Butarbutar, J., dan B, Satriawan. 2021. Determinasi *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmah Magister Manajemen*, 4(2), 1-16.
- Changgriawan, G. S. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA*, 5(3): 1-7.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini*. PT Refika Aditama. Jakarta.
- Gibson, J. 2016. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat Terjemahan*. Erlangga.
- Hasibuan, A. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Jogiyanto, H. M. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPF. Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khotimah, A. 2021. "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aji Vasthu Konstruksi". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Kurniawan, A. 2009. *Tranformasi Pelayanan Publik*. Pembaharuan. Yogyakarta.
- Kurnia, A. 2020. Pengaruh *Self Efficacy* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-22.
- Miftahun dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Social Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1): 94-109.

- Muliaty. 2021. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2): 1-8.
- Rizka, Z. 2021. "Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area. Medan.
- Sari, Y. R. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, 1-17.
- Siagian, S, P. 2009. *Administrasi Pembangunan*. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.