

PENGARUH REWARD DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo)

Ana Nailul Hikmah

*Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang
Email : Ananailulhikmah10@gmail.com*

Abstrak

Reward dan Efikasi Diri karyawan sangat penting dalam menjalankan job disk perusahaan. Karena melalui reward dan adanya Efikasi Diri karyawan yang didukung dengan adanya motivasi dari perusahaan akan menambah semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja. Namun fakta dilapangan menunjukkan adanya kurang semangat dalam bekerja hal ini dapat menurunkan kinerja pada karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah : untuk menguji pengaruh variabel reward dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Probolinggo yang dimediasi dengan variabel motivasi. Metode pengumpulan data melalui angket yang dibagikan kepada karyawan Bank BTPN Probolinggo. Sampel yang diambil sebanyak 43 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 24. Variabel dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ada pengaruh langsung antara reward dan efikasi diri terhadap motivasi, reward terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja. Akan tetapi tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan melalui mediasi motivasi.

Kata Kunci: Reward, Efikasi Diri, Motivasi dan Kinerja

Abstract

Employees' rewards and Self-efficacy are very important in running a company's job disk. Because through rewards and the existence of employee self-efficacy that is supported by the motivation of the company will increase employee morale so that employees can further improve the quality of performance. But the facts in the field show that there is a lack of enthusiasm in working this can reduce performance on employees.

The purpose of this study is: to examine the effect of reward and self-efficacy variables on the performance of BTPN Probolinggo Bank employees mediated by motivational variables. The method of data collection is through a questionnaire that is distributed to BTPN Probolinggo Bank employees. Samples taken as many as 43 respondents with saturated sample technique. The analysis technique used in this study is path analysis. The data obtained were then processed using SPSS 24 tools. The variables in this study used three variables, namely the independent variable, the dependent variable and the mediating variable.

The results of this study indicate that in general there is a direct influence between reward and self-efficacy on motivation, reward on performance and motivation on performance. However, there is no significant direct effect between

self-efficacy on performance. Self-efficacy has a significant effect on performance through motivation mediation.

Keywords: *Reward, Self Efficacy, Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila terjadi penurunan kinerja, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya, kemudian dicarikan pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian *reward*, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan kinerja mereka.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang diukur dari kinerjanya, perusahaan harus mempertimbangkan banyak faktor. Standar Kinerja yang merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. (Edisooriya, 2014). Penelitian ini berupaya untuk melakukan analisis terhadap pengaruh *Reward* dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja dimediasi variabel motivasi karyawan Bank BTPN Probolinggo.

KAJIAN TEORI

1. *Reward*

Menurut Nawawi (2005:319), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Ada beberapa macam indikator *Reward* dalam teori, akan tetapi dalam penelitian ini *reward* diukur dengan *ekstrinsic reward* dari Edirisooriya (2013:2) yaitu sebagai berikut Gaji, Insentif, Tunjangan, Promosi dan Otonomi.

2. Efikasi Diri

Menurut Luthans (2014) dalam Gunawan dan Susanto (2013) mendefinisikan *self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja.

Menurut Pepe (2010) dalam Maghfiroh (2014) efikasi diri dapat diukur melalui tiga indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Chasanah (2008) indikator dari *self efficacy* yaitu, perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Ketiga indikator menurut pepe ditambah indikator menurut Chasanah yang mempengaruhi efikasi diri ini selanjutnya oleh peneliti dijadikan sebagai alat untuk mengukur efikasi diri yaitu kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola sebuah keberanian untuk berusaha, keyakinan untuk melaksanakan tugas, kemampuan yang lebih baik dan senang pekerjaan yang menantang.

3. MOTIVASI

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut Purwanto dalam Pahlevi (2012:45) adalah “usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu”. Adapun Indikator motivasi dari Maslow (2002:102) antara lain: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2006 : 67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

menurut Mathis dan Jackson dalam Pujiyanto (2013:378) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan dapat diukur dengan : Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektifitas dan Kehadiran. Kelima indikator menurut Mathis dan Jackson yang mempengaruhi kinerja ini selanjutnya oleh peneliti dijadikan sebagai alat untuk mengukur kinerja.

5. Pengaruh *Reward* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja dengan mediasi Motivasi

Sukses atau tidaknya perusahaan dapat dilihat melalui kinerja para karyawannya. Apabila kinerja para karyawan baik maka akan berdampak pada profit perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu motivasi dalam diri karyawan. Sifat manusia

dalam sebuah organisasi diasumsikan dengan asumsi teori X dan teori Y seperti yang dikemukakan oleh Gregor. MC (1988) dalam (Hasibuan, 2009:123). Asumsi teori X berisi tentang sifat-sifat negatif individu misalnya tidak suka bekerja, tidak ambisius, tidak kreatif dan malas, sedangkan asumsi teori Y berisi tentang sifat-sifat positif individu misalnya semangat bekerja, memiliki ambisi kearah lebih baik, kreatif dan rajin. Usaha meminimalkan asumsi teori X tersebut dengan melakukan arahan dari efikasi diri yang dimiliki karyawan disertai dengan motivasi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

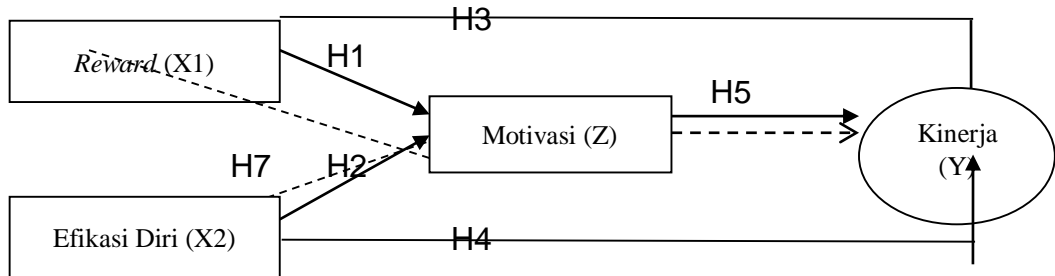
Pada dasarnya, baik *reward* maupun efikasi diri karyawan sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. Kedua sistem tersebut harus ada dalam manajemen perusahaan sebagai bentuk motivasi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun sekilas sistem keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar karyawan menjadi lebih optimal dalam bekerja.

Reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Sedangkan efikasi diri diterapkan untuk memicu sejauh mana penerapan prinsip diri karyawan dalam menjalankan *job disk* perusahaan. agar termotivasi untuk menyelesaikan tanggungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* dan efikasi diri yang disertai dengan motivasi perusahaan digunakan untuk memicu gairah kerja karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola sistem *reward* dan efikasi diri karyawan dan motivasi perusahaan dengan baik.

Hipotesis Penelitian

Model hipotesis yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut:

Gambar 01 Karangka Penelitian



Berdasarkan karangka berfikir gambar 01 di atas, maka di hipotesiskan sebagai berikut:

- H1 : *Reward* berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.
- H2 : Efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.
- H3 : *Reward* berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja.
- H4 : Efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja.
- H5 : Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja.
- H6 : *Reward* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai mediasi.
- H7 : Efikasi diri berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Probolinggo. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisa bagaimana pengaruh variabel reward dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Probolinggo yang dimediasi dengan variabel motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTPN Probolinggo yang berjumlah 43 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Data penelitian ini diperoleh dari dua sumber, yaitu Data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau responden melalui kuesioner sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak

langsung melalui perpustakaan, dokumen-dokumen perusahaan, dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap keabsahan kuesioner, sehingga kuesioner yang dipergunakan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Uji validitas yaitu untuk menguji apakah masing-masing pernyataan valid atau tidak. Validnya sebuah data pada tiap variabel ditunjukkan pada nilai KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) yang berada pada angka diatas 0,50. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena nilai KMO berada diatas batas minimum standar yang ditetapkan yaitu 0,50.

Sedangkan Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui konsistensi angket. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah: Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas $> 0,60$. Maka dapat dikatakan instrumen penelitian ini reliable.

HASIL ANALISIS DATA

Setelah melalui tahap uji istrumen dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjudnya dilakukan analisis. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dan uji sobel untuk mengetahui pengaruh mediasi. Berikut hasil yang didapatkan:

Tabel 01 Hasil *Path Analysis*

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1 terhadap Z	.938	.015	.994	60.903	.000
X2 terhadap Z	.954	.013	.996	75.711	.000
X1 terhadap Y	.933	.014	.995	66.712	.000
X2 terhadap Y	.950	.010	.998	92.336	.073
Z terhadap Y	.989	.016	.995	61.748	.000

H1: Pengaruh *Reward* (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh X1 terhadap Z yaitu $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap Motivasi. yang artinya Semakin tinggi pemberian reward Bank BTPN Probolinggo maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.

H2: Pengaruh Efikasi Diri (X2) Terhadap Motivasi (Z)

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh X2 terhadap Z yaitu $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap motivasi. Sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan.

H3: Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh X1 terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja. Sehingga semakin tinggi penerapan pemberian *reward* dari perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H4: Pengaruh Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh X2 terhadap Y yaitu $0,073 > 0,05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan efikasi diri terhadap kinerja. Sehingga semakin tinggi penerapan efikasi diri karyawan maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang rendah. Dalam penelitian ini, nilai variabel efikasi diri akan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* (mediasi) yaitu motivasi.

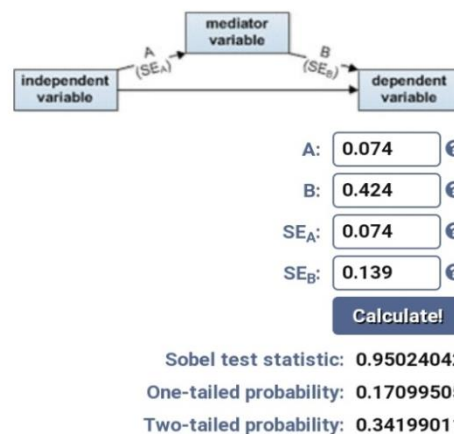
H5: Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh Z terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap

kinerja. Sehingga semakin tinggi penerapan motivasi perusahaan maka semakin tinggi pula efektifitas kinerja karyawan.

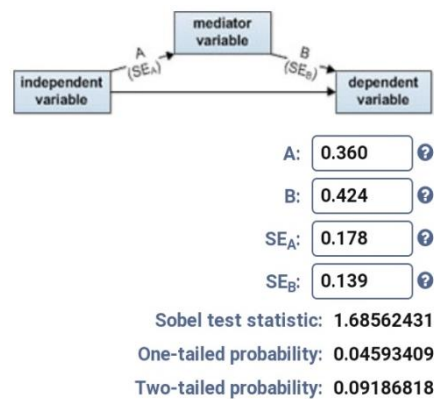
Untuk mengetahui hasil pengaruh variabel mediasi yaitu melalui sobel test. Uji sobel yaitu alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel yang melalui variabel mediasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk uji sobel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *online calculator* di <http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id> dan didapati nilai sebagai berikut:

Gambar 02 Pengaruh Mediasi Motivasi Antara Reward Terhadap Kinerja



Berdasarkan gambar 02 diatas menunjukkan hasil *One-tailed probability* atau probabilitas pada *Reward* yaitu $0,170 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (Z) tidak dapat memediasi *Reward* (X1) terhadap Kinerja (Y). *Reward* sudah berpengaruh terhadap kinerja secara langsung dengan tidak adanya motivasi.

Gambar 03 Pengaruh Mediasi Motivasi Antara Efikasi Diri



Berdasarkan gambar 03 diatas menunjukkan hasil *One-tailed probability* atau Probabilitas pada Efikasi Diri yaitu $0,045 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*). Hal tersebut juga bisa dilihat dari Perbandingan nilai signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung.

PEMBAHASAN

H1: Pengaruh *Reward* (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal itu sesuai pendapat yang dikemukakan Gitosudarmo (2000:226) yaitu salah satu dasar tujuan *reward* adalah memotivasi anggota organisasi. Maksud dari pernyataan tersebut adalah sistem imbalan atau *reward* dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk memacu gairah kerja para karyawannya supaya dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, Insentif, tunjangan, Promosi, maupun dari otonomi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel, yang artinya pemberian *reward* pada Bank BTPN Probolinggo telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang

telah dilakukan oleh Purwantono (2014) bahwa terdapat pengaruh positif *reward* terhadap motivasi kerja, sehingga penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Purwantono (2014) dimana *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H2: Pengaruh Efikasi Diri (X2) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap motivasi. Sehingga semakin tinggi penerapan efikasi diri terhadap karyawan Bank BTPN Probolinggo, maka motivasi kerja karyawan semakin meningkat. Efikasi diri pada penelitian ini diukur melalui kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola sebuah keberanian untuk berusaha, keyakinan untuk melaksanakan tugas, kemampuan yang lebih baik dan senang pekerjaan yang menantang. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa penerapan Efikasi diri yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Jika dilihat dari indikator perasaan mampu mengelola kesulitan dan kemampuan yang lebih baik, menunjukkan karyawan memiliki keyakinan diri untuk memotivasi dirinya sendiri agar berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Dengan semakin tinggi *self* Efikasi diri yang dipersiapkan karyawan maka akan memotivasi karyawan secara kognitif untuk bertindak lebih terarah. karyawan akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Parasara dan Surya (2016) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel, Sanur. Dengan adanya efikasi diri dia bekerja sesuai dengan tujuan organisasinya serta membuat karyawan akan memiliki motivasi yang kuat terhadap organisasi dimana dia bekerja.

H3: Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Oemar (2007:127) bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, Insentif, tunjangan, promosi, maupun dari otonomi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel, yang artinya pemberian *reward* pada Bank BTPN Probolinggo telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mansyur (2013) yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi pemberian reward dari perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

H4: Pengaruh Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, kinerja karyawan bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang rendah. Dalam penelitian ini, nilai variabel efikasi diri akan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* (mediasi) yaitu motivasi.

Beberapa jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Gunawan dan Susanto (2013) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya dipengaruhi oleh *skill* dan pengetahuannya dalam bekerja. Karyawan dengan *skill* dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan indikator senang pekerjaan yang menantang yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator ini yang masuk dalam kategori sedang. Karyawan menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan akan tugas tersebut, sehingga tak jarang banyak karyawan yang mengabaikan pekerjaan barunya dan lebih mengerjakan pekerjaannya terlebih dahulu. Kondisi di lapangan juga menunjukkan rendahnya efikasi diri karena beban kerja yang meningkat, karyawan merasa terbebani dengan tugas tambahan. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan.

H5: Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2009: 67) merumuskan salah satunya bahwa kinerja terdiri dari kemampuan dan motivasi. Maksud dari pernyataan diatas adalah untuk membentuk kinerja yang baik dibutuhkan kemampuan dan motivasi pada karyawan, karena apabila pada suatu perusahaan telah memiliki karyawan atau sumber daya manusia dengan kemampuan yang berkualitas secara otomatis

kinerja karyawan berdampak pada perusahaan yaitu dapat menembus target yang telah ditentukan sehingga tidak merugikan perusahaan. Namun jika hanya kemampuan tanpa diimbangi motivasi maka hal tersebut tidak akan berarti karena motivasi bagi individu sangatlah penting sebagai pendorong girah kerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang artinya motivasi kerja karyawan pada Bank BTPN Probolinggo telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tinggogoy, dkk (2013) bahwa Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi penerapan motivasi kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H6: Pengaruh *Reward* Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi *reward* terhadap kinerja, yaitu Motivasi tidak dapat menjadi mediator *reward* terhadap kinerja. *Reward* dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung, hal ini karena tolak ukur kinerja karyawan terpacu pada besarnya tingkat pemberian *reward* sehingga secara otomatis karyawan memiliki inovasi tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengabaikan motivasi perusahaan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh murti dan srimulyani (2014) yang mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh mediasi antara *reward* terhadap kinerja melalui motivasi. Karena dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya bahwa kinerja karyawan yang baik tidak muncul karena motivasi yang diberikan oleh perusahaan, namun bisa disebabkan karena factor lain. Sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif

dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja hal ini dikarenakan karyawan PT Pindad (Persero) Turen Malang menunjukkan kinerja yang baik dengan adanya tingginya pemberian *reward* dari perusahaan sehingga secara spontan motivasi ada pada diri karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pindad Malang.

Reward dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung, hal ini dikarenakan tolak ukur kinerja karyawan Bank BTPN Probolinggo terpacu pada besarnya tingkat pemberian *reward* sehingga secara otomatis karyawan memiliki inovasi tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa melihat motivasi perusahaan. Karyawan menganggap tingginya *reward* yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan secara otomatis kreatif dan optimal dalam bekerja dengan mengabaikan motivasi perusahaan.

H7: Pengaruh Efikasi Diri Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Motivasi

Efikasi diri tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung, hal ini dikarenakan motivasi memiliki peran penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi berupa kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri memiliki pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri karyawan yang kemudian akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui mediasi motivasi. Efikasi diri merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh semua karyawan terutama bagian lapang yang didukung dengan adanya motivasi perusahaan untuk keberhasilan kerja.

Untuk rekapitulasi hasil pengaruh langsung dan tidak langsung yang melalui uji *path analysis* dan *sobel test* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 02 Hasil Rekapitulasi *Path Analisis* dan *Sobel Teste*

No	Hipotesis	Total	Sig	Ket
1	X1 terhadap Z	.994	.000	Ada pengaruh
2	X2 terhadap Z	.996	.000	Ada pengaruh
3	X1 terhadap Y	.995	.000	Ada pengaruh
4	X2 terhadap Y	.998	.073	Tidak ada pengaruh
5	Z terhadap Y	.995	.000	Ada pengaruh
6	X1 terhadap Y melalui Z	.031	.170	Tidak ada pengaruh
7	X2 terhadap Y melalui Z	.152	.045	Ada pengaruh

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 02 menunjukkan bahwa hanya variabel X2 terhadap Y (Efikasi Diri terhadap Kinerja) dan Variabel mediasi X1 terhadap Y (Reward terhadap kinerja melalui motivasi) yang tidak memiliki pengaruh signifikan. Sedangkan variabel yang lain semua berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pemberian reward dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena pemberian reward perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan. Tingginya pemberian reward dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, rendahnya pemberian reward akan dapat menurunkan kinerja karyawan. sistem pemberian reward dikatakan baik apabila terpenuhinya semua kebutuhan karyawan dari hasil kerja yang didapatkan.

Selain sistem pemberian reward perusahaan juga perlu memperhatikan efikasi diri karyawan, karena dari adanya efikasi diri yang dimiliki karyawan yang didukung dengan adanya motivasi perusahaan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mewujudkan visi perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan, hanya variabel efikasi diri terhadap kinerja secara langsung dan

variabel motivasi sebagai mediasi antara reward terhadap kinerja karyawan yang tidak memiliki pengaruh signifikan. Saran dari hasil penelitian ini antara lain: pertama, merekrut karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi. Kedua, perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian reward terhadap karyawan yang berprestasi. Ketiga, perusahaan harus menciptakan motivasi kerja yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edirisooriya, W. A. (2014). *Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo. Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*. 26-27 February 2014: pp 311-318.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanida, N. (2019). "Pengaruh Reward, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang)" SKRIPSI Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE), IAIN Salat Tiga.
- Hasibuan, Malayu S P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2017). "Perilaku Etis Dosen Dalam Perspektif Efikasi Diri, Kepemimpinan, Dan Komunikasi Interpersonal.": 37-44.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2010). Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder, Raja Grafindo Persada.
- Maslow, A. (2012). "A Dale Timple Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi pegawai)." Cet 5 Jakarta, PT Elek media Kopitindo.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Noviawati, D. (2016). "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)." Jurnal Ilmu Manajemen (JIM).
- Pahlevi, Resa Nur. 2012. *Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*. Skripsi Sarjana pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang (online).

Pujiyanto , 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Total Quality Management Dan Kinerja Managerial Pada Mic Transformer Surabaya. Jurnal.*

Retnawati, H. (2016). *"Analisis kuantitatif instrumen penelitian."* Yogyakarta: Parama Publishing.