

## **Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

**Rahmat Laan, Sari Zufiana Hasan**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indonesia**

**e-mail:laanrahmat@gmail.com, sarizulfiana02@gmail.com**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) signifikansi pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening; (2) signifikansi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening; Sampel penelitian sebanyak 89 pegawai. Sampel ditentukan dengan menggunakan Tabel Penentuan Sampel dengan tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan dengan instrument utama yaitu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening; (2) Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : kepercayaan diri, semangat kerja, motivasi, kinerja.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze (1) the significance of the effect of self-confidence on employee performance either directly or through work motivation as an intervening variable; (2) the significance of the effect of morale on employee performance either directly or through work motivation as an intervening variable; The research sample was 89 employees. The sample was determined using the Sampling Table with an error rate of 5%. Data were collected with the main instrument, namely a questionnaire. Data analysis technique using Path Analysis. The results showed that (1) Self-confidence had a significant effect on employee performance but not significant through work motivation as an intervening variable; (2) Work morale has a significant effect on employee performance but is not significant through work motivation as an intervening variable.*

*Keywords: self-confidence, morale, motivation, performance*

### **Pendahuluan**

Kinerja adalah konsep yang penting bagi individu pegawai maupun organisasi. Bagi organisasi kinerja itu penting karena organisasi membutuhkan orang yang

berkinerja baik dalam menyampaikan produk/jasa kepada pelanggan agar visi, misi dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Sonntag & Frese, 2002). Sedangkan bagi individu pegawai, kinerja itu penting, karena dengan melakukan tugas

pada tingkat tinggi dapat menjadi sumber kepuasan, motivasi, dan kebanggaan. Kinerja yang rendah, mungkin akan tidak memuaskan atau bahkan dapat dianggap sebagai sebuah kegagalan pribadi. Selain itu, bila kinerja yang baik itu diakui oleh orang lain dalam organisasi maka sering dihargai dengan finansial dan keuntungan lainnya. Selain itu kinerja adalah prasyarat utama, meskipun bukan satu-satunya, untuk pengembangan karir masa depan. Meskipun mungkin ada pengecualian, berkinerja tinggi lebih mudah dipromosikan dalam suatu organisasi dan umumnya memiliki peluang karier yang lebih baik dari pada berkinerja rendah (Van Scotter, Motowidlo, & Cross, 2000).

Demikian pentingnya maka setiap organisasi, baik prifat maupun publik yang menghasilkan barang maupun jasa, termasuk jasa kependidikan seperti Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan (Poltekkes) Kupang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya terutama individu pegawainya. Upaya yang dilakukan antara lain, penyempurnaan metode kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya. Namun demikian, fakta menunjukkan bahwa kinerja pegawai di organisasi ini masih perlu ditingkatkan.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kepercayaan diri, semangat kerja dan motivasi kerja. Kepercayaan diri adalah perasaan positif yang ada dalam diri seseorang yang berupa keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan dan potensi yang dimilikinya, serta dengan kemampuan dan potensinya tersebut dia merasa mampu untuk mengerjakan segala dengan baik dan untuk meraih tujuan hidupnya (Idrus dan Rohmiati (2011). Lauster (Utami, 2009) mengemukakan

bahwa terdapat beberapa karakteristik dari kepercayaan diri yaitu (1) Percaya pada kemampuan diri; (2) Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan; (3) Memiliki konsep diri yang positif; dan (4) Berani mengungkapkan pendapat. Berdasarkan observasi yang dilakukan, ASN yang berstatus pegawai (tenaga kependidikan) pada Poltekkes Kupang kurang memiliki konsep diri yang rendah.

Semangat kerja merupakan kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja mereka. Semangat kerja diidentifikasi sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Berdasarkan observasi yang dilakukan, terlihat bahwa ASN yang berstatus pegawai (tenaga kependidikan) pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kupang (Poltekkes Kupang), belum menunjukkan semangat kerja yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada sejumlah fenomena seperti pulang lebih awal, sering izin, pura-pura sakit, istirahat melebihi waktunya, bersantasi dikantor, berlama-lama merokok, tidak langsung ke kantor setelah tugas luar selesai dan lain-lain.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan. Dorongan inilah yang kemudian disebut sebagai kebutuhan. Berdasarkan observasi yang dilakukan,

motivasi atau dorongan untuk melakukan pekerjaan belum terwujud seperti yang diharapkan. Dorongan yang rendah dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja ASN.

Penelitian tentang, kepercayaan diri, semangat kerja, motivasi kerja, dan kinerja sudah dilakukan oleh sejumlah peneliti antara lain Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018), Alfi Lailatul Fitria, Rusman Frenrika, Firman Shakti (2021), Ishak Syahropi (2016) dan Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan kemiripan, dimana variabel kepercayaan diri, semangat kerja, dan motivasi kerja ditempatkan sebagai variabel bebas (*independen variable*) dan kinerja sebagai variabel terikat (*dependen variable*) dengan pengujian antar variabel-variabel tersebut bersifat pengujian langsung. Pada penelitian ini, disamping dilakukan pengujian langsung, juga pengujian tidak langsung dengan menempatkan variabel motivasi kerja sebagai variabel antara (*intervening variable*).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut (1) Apakah kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerjasebagai variabel *intervening*; dan (2) Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerjasebagai variabel *intervening*.

## **Kajian Teori**

### **Kepercayaan Diri**

Meredith et.al (2002) mengatakan percaya diri (*self confidence*) sebagai panduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas atau kepercayaan yang bersifat internal, sangat relative dan dinamis dan banyak ditentukan kemampuannya untuk memulai, melaksanakan, dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepercayaan diri akan mempengaruhi gagasan, karsa, inisiatif, kreatifitas, keberanian, ketekunan, semangat kerja, kinerja dan kegairahan kerja. Louster (Idrus dan Rohmiati, 2011) mendefinisikan kepercayaan diri sebagai suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri, sehingga seseorang tidak terpengaruh orang lain. Rasa percaya diri merupakan keyakinan pada kemampuan-kemampuan yang dimiliki, keyakinan pada suatu maksud atau tujuan dalam kehidupan dan percaya bahwa dengan akal budi mampu untuk melaksanakan apa yang diinginkan, direncanakan dan diharapkan.

Davies (2004) menjelaskan bahwa kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu untuk bisa menerima diri sendiri, berani mengambil resiko, dan kepercayaan akan potensi diri yang dimiliki. Lie (2003) berpendapat bahwa individu yang sehat mempunyai percaya diri yang memadai. Percaya diri berarti yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah. Dengan percaya diri, seseorang merasa dirinya berharga dan mempunyai kemampuan menjalani kehidupan, mempertimbangkan berbagai pilihan, dan membuat keputusan sendiri. Lebih lanjut dijelaskan ciri-ciri perilaku yang mencerminkan percaya diri yaitu (a) yakin kepada diri sendiri; (b) tidak bergantung pada orang lain; (c) tidak ragu-

ragu; (d) merasa diri berharga; (e) tidak menyombongkan diri; dan (f) memiliki keberanian untuk bertindak. Merujuk pada uraian-uraian di atas, maka dalam penelitian ini teori yang dapat dipakai untuk menjelaskan variabel kepercayaan diri adalah teori yang dikemukakan oleh Davies (2004), yang menjelaskan bahwa kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu untuk bisa menerima diri sendiri, berani mengambil resiko, dan kepercayaan akan potensi yang dimiliki.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja menurut Busro (2020) adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut dikatakan semangat kerja sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan tugas dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Mondy (2008) mengemukakan semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Lebih lanjut di katakan semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan (kinerja) seseorang.

Haryanti (Fathoni, 2006) mengidentifikasi semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang

mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selain itu Halsay (Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Masalah semangat kerja karyawan di organisasi sering kali ditemukan, oleh karena itu organisasi harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di organisasi-organisasi dimana organisasi tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani. Menurut Rue dan Byars (Busro, 2020) semangat kerja adalah tingkat pencapaian hasil atau merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut dikatakan variabel semangat kerja terdiri dari beberapa dimensi/indicator yaitu (1) suasana kerja; (2) kegairahan kerja; (3) inisiatif; (4) kehadiran; (5) keandalan; (6) tanggung jawab; (7) kejujuran pegawai. Dimensi/indicator tersebut akan dijadikan rujukan dalam penelitian ini untuk mengukur semangat kerja pegawai.

### **Motivasi Kerja**

Gibson (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Robins dan Coulter dalam bukunya Manajemen (2003) merumuskannya dengan istilah *employee motivation* sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya sedemikian rupa untuk mencapai kebutuhan

individu tertentu. Definisi lain tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Luthan, 2006). Gibson (2010) membagi teori motivasi dalam dua golongan besar yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Karakteristik teori kepuasan adalah berkaitan dengan faktor-faktor yang membangkitkan atau memulai perilaku. Teori-teori yang termasuk teori kepuasan adalah (1) Teori Hirarki Kebutuhan, (2) Teori ERG, (3) Teori Dua Faktor dan (4) Teori Kebutuhan Akan Prestasi. Karakteristik teori proses adalah berkaitan dengan bagaimana perilaku digerakkan, diarahkan, didukung atau dihentikan. Beberapa teori yang termasuk dalam teori proses adalah (1) Teori Pengharapan, (2) Teori Keadilan, (3) Teori Penguatan dan (4) Teori Penetapan Tujuan.

Dari sejumlah teori tersebut, yang akan dijadikan rujukan dalam kajian ini adalah teori keadilan sebagai salah satu bentuk dari teori proses. Hal ini penting karena para pegawai pada sektor publik saat ini di beri kompensasi sesuai dengan kinerjanya. Besar atau kecil kompensasi sangat tergantung pada kinerja yang ditunjukkan. Menurut J Stacy Adam (Luthan, 2006) dalam teori keadilan tentang motivasi, manusia di tempat kerja menilai tentang inputnya dalam hubungannya dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang ia peroleh. Mereka membandingkannya dengan orang lain dalam kelompoknya, dengan kelompok yang lain atau dengan orang lain di luar organisasi di mana ia bekerja. Bila persepsi seseorang menganggap bahwa imbalan atau hasil yang ia peroleh tidak sesuai dengan usahanya atau input yang ia berikan pada

organisasi, maka mereka termotivasi untuk menguranginya. Semakin besar ketidakadilan (*discrepancy*) itu dirasakan seseorang, maka ia semakin termotivasi untuk menguranginya. Ketidak sesuaian terjadi karena adanya perbedaan persepsi di antara dua orang atau lebih tentang kaitan antara masukan dengan hasil yang diperolehnya. Dalam teori keadilan, masukan (*input*) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktifitas. Sedangkan hasil (*outcomes*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status. Indikator motivasi yang dapat diidentifikasi dari paparan-paparan di atas meliputi : (1) gaji; (2) promosi; (3) penghargaan; dan (4) status. Indikator-indikator ini menjadi akan menjadi rujukan dalam penelitian ini.

### **Kinerja**

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Lembaga Administrasi Negara dalam Sedarmayanti (2001) menterjemahkan performance menjadi kinerja yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang melalui suatu system prosedur yang berlaku dalam menyelesaikan

pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang disadari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Pada Politeknik Kesehatan Kupang, berdasarkan PP No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS Tahun 2019 dan Penetapan Sasaran Kerja PNS Tahun 2020 di Lingkungan Badan PPSDM Kesehatan, pendekatan penilaian kinerja diklasifikasi dalam dua kategori yaitu : (1) Penilaian SKP dengan bobot 60%; dan (2) Penilaian perilaku dengan bobot 40%. Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) adalah penilaian dengan membandingkan realisasi dan target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja dengan memperhatikan capaian pengukuran kinerja. Sedangkan penilaian perilaku kerja dilakukan dengan membandingkan standar perilaku kerja dalam jabatan yang meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut maka indikator yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian ini, untuk mengevaluasi variabel kinerja merujuk pada PP No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS Tahun 2019 dan Penetapan Sasaran Kerja PNS Tahun 2020 di Lingkungan Badan PPSDM Kesehatan yang terdiri dari (1) sasaran kinerja pegawai; (2) orientasi pelayanan; (3) integritas (4) komitmen; (4) disiplin; (5) kerjasama; dan (6) kepemimpinan.

## Metode

### Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk tipe penelitian kausal, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel bebas: kepercayaan diri, semangat kerja,

dan variabel terikat : kinerja pegawai, baik langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (tenaga kependidikan) pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kupang yang berjumlah 124 orang. Sampel ditetapkan sebanyak 89 orang berdasarkan tabel Isaac dan Michale dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono,2010). Penarikan anggota sampel menggunakan teknik *simple random sampling* (acak sederhana), dimana setiap anggota pupulasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### Jenis Dan Sumber Data

Data penelitian berjenis kuantitatif dan kualitatif, yang bersumber primer dan sekunder. Data bersumber primer dikumpulkan langsung dari responden, seperti data variabel kepercayaan diri, semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja. Data bersumber sekunder diperoleh dari dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

Tenik analisis data menggunakan Path Analysis.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel kepercayaan diri, semangat kerja, motivasi kerja, dan kinerja mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Demikian pula nilai  $\alpha$  cronbach setiap variabel lebih besar dari standar yang ditetapkan yaitu

0,6. Ini menunjukkan bahwa instrument yang dipergunakan adalah valid dan reliable.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator/Item	r-hitung	r-tabel	Alpha Cronbach	Standar	Kesimpulan
Kepercayaan Diri (X1)	X1.1	.478	0,2084	.818	0.6	Valid/Reliabel
	X1.2	.552				
	X1.3	.558				
	X1.4	.752				
	X1.5	.708				
	X1.6	.775				
	X1.7	.676				
	X1.8	.634				
	X1.9	.601				
Semangat Kerja (X2)	X2.1	.499	0,2084	.866	0.6	Valid/Reliabel
	X2.2	.870				
	X2.3	.881				
	X2.4	.903				
	X2.5	.866				
	X2.6	.594				
Motivasi Kerja (Y)	Y1	.779	0,2084	.651	0.6	Valid/Reliabel
	Y2	.757				
	Y3	.763				
	Y4	.507				
Kinerja (Z)	Z1	.558	0,2084	.782	0.6	Valid/Reliabel
	Z2	.568				
	Z3	.753				
	Z4	.693				
	Z5	.594				
	Z6	.767				
	Z7	.677				

Sumber : Olahan Penulis

**2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepercayaan diri dipersepsikan baik oleh para responden dengan nilai rata-rata 3,76. Persepsi yang sama diberikan oleh

responden kepada variabel semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja dengan skor rata-rata masing-masing 3,68, 4,05 dan 3,90.

**Tabel 2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel/Indikator	Rerata Skor	Klasifikasi
1. Kepercayaan Diri (X1)		
X1.1	3,82	Baik
X1.2	3,80	Baik
X1.3	3,76	Baik
X1.4	3,96	Baik
X1.5	3,92	Baik
X1.6	3,89	Baik
X1.7	3,62	Baik
X1.8	3,50	Baik
X1.9	3,62	Baik
Rata-rata X1	3,76	Baik
2. Semangat Kerja (X2)		
X2.1	3.28	Cukup
X2.2	3.62	Baik
X2.3	3.70	Baik
X2.4	3.84	Baik
X2.5	3.83	Baik
X2.6	3.86	Baik
Rata-rata X2	3.68	Baik
3. Motivasi Kerja (Y)		
Y.1	4.08	Baik
Y.2	4.16	Baik
Y.3	4.02	Baik
Y.4	3.97	Baik
Rata-rata Y1	4.05	Baik
4. Kinerja (Z)		
Z.1	4.11	Baik
Z.2	3.96	Baik
Z.3	3.92	Baik
Z.4	3.80	Baik
Z.5	3.88	Baik
Z.6	3.91	Baik
Z.7	3.78	Baik
Rata-rata Z	3.90	Baik

### 3. Penentuan Kofisien Jalur

#### a. Penentuan Koefisien Jalur Model Struktural 1.

Penentuan koefisien jalur model struktural 1 menggunakan pendekatan regresi berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Hasil analisis dapat disimak pada tabel 3. Berdasarkan tabel tersebut

diketahui bahwa nilai  $t$  hitung kepercayaan diri sebesar  $2.991 > 1.987$  dan nilai sig.  $t$  sebesar  $0.004 < 0.05$ . Variabel semangat kerja mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar  $2.900 > 1.987$  dan nilai sig  $t$  adalah  $0.005 < 0.05$ . Nilai  $t$  tabel sebesar  $1.987$  diperoleh dari  $df: n-k = 89-3 = 86; \alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ ; uji dua sisi.



**Tabel 3. Hasil Analisis Model Struktural 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.485	1.978		3.278	.002
Kepercayaan Diri	.117	.039	.294	2.991	.004
Semangat Kerja	.103	.035	.279	2.900	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai sig t lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepercayaan diri dan semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel motivasi kerja (Y). Sedangkan kontribusi pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap variabel motivasi kerja (R square) dapat dilihat pada tabel berikut.

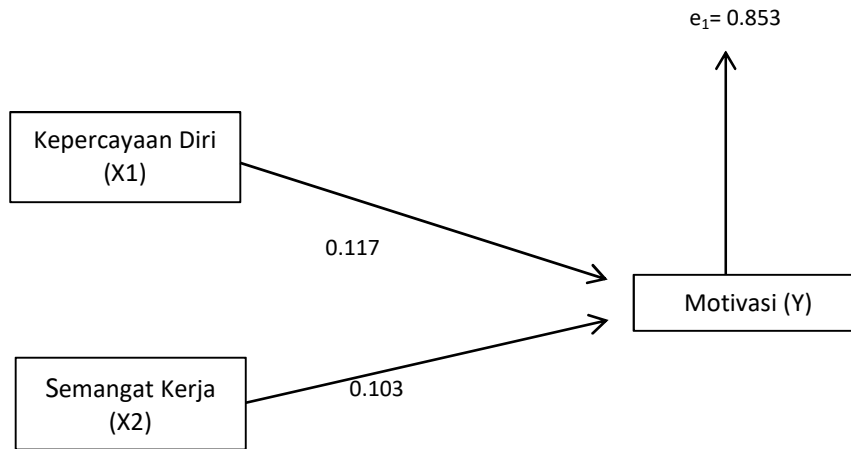
**Tabel 4. Kontribusi Pengaruh Model Struktural 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 <sup>a</sup>	.271	.246	2.05480

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kompetensi Kerja, Kepercayaan Diri

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa besarnya nilai R<sup>2</sup> (R square) yang diperoleh sebesar 0,271. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kepercayaan diri dan semangat kerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 27,1%, sedangkan sisanya sebesar 72,9% merupakan kontribusi dari variabel lain

yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $\sqrt{(1-0,271)}$  = 0,853. Dengan demikian diperoleh diagram koefisien jalur Model Struktur 1 sebagaimana pada gambar 1 berikut.



**Gambar 1. Diagram Jalur Model Struktural 1**

**b. Penentuan Koefisien Jalur Model Struktural 2**

Penentuan koefisien jalur model struktural 2 menggunakan

pendekatan regresi berganda dengan persamaan  $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3Y + e$ . Hasil analisis dapat disimak pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Analisis Model Struktural 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.006	3.154		2.855	.005
Kepercayaan Diri	.128	.062	.209	2.085	.040
Semangat Kerja	.114	.056	.201	2.041	.044
Motivasi Kerja	.368	.163	.239	2.260	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengacu pada Tabel 5 diketahui bahwa variabel kepercayaan diri mempunyai nilai t hitung sebesar

2.085 > 1.988 dan nilai sig t sebesar 0.040 < 0.05. Variabel semangat kerja mempunyai nilai t hitung

sebesar  $2.041 > 1.988$  dan nilai sig t sebesar  $0.044 < 0.05$ . Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar  $2.260 > 1.988$  dan nilai sig t sebesar  $0.026 < 0.05$ . Nilai t hitung sebesar  $1.988$  diperoleh dari  $df: n-4 = 89-4 = 85; \alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ ; uji dua sisi. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sig

t lebih kecil dari  $0.05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel kepercayaan diri, semangat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan besarnya kontribusi variabel-variabel tersebut (R square) dapat dilihat pada tabel berikut:

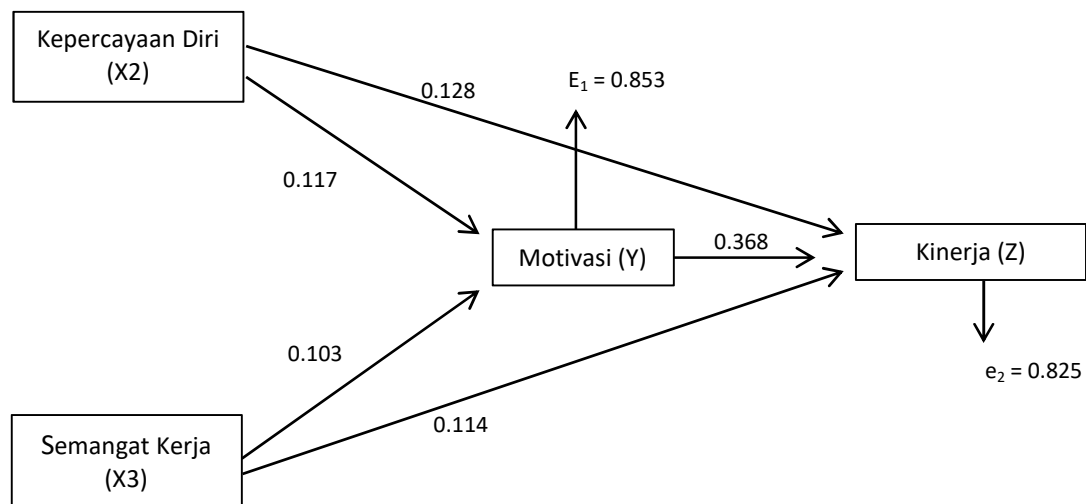
**Tabel 6. Kontribusi Pengaruh Model Struktural 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 <sup>a</sup>	.318	.285	3.08701

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Semangat Kerja, Kepercayaan Diri

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai  $R^2$  (R Square) yang diperoleh sebesar  $0,318$ . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kepercayaan diri, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar  $31,8\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $68.2\%$

merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai  $e_2$  dapat dicari dengan rumus  $\sqrt{(1-0,318)} = 0,825$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur Model Struktur 2 sebagaimana pada gambar 2 berikut.



**Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktural 2.**

**c. Penentuan Signifikan Koefisien Mediasi**

Berdasarkan koefisien jalur yang sudah ditentukan sebelumnya, pada bagian ini akan dilakukan uji signifikansi koefisien mediasi dengan menggunakan sobel test.

- 1) Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja  
Hasil pengujian sebagaimana pada tabel 7

**Tabel 7. Hasil Sobel Tes Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.117	Sobel test: 1.80391916	0.02386803	0.07124398
b	0.368	Aroian test: 1.74315162	0.02470009	0.08130713
s <sub>a</sub>	0.039	Goodman test: 1.87151981	0.0230059	0.06127307
s <sub>b</sub>	0.163	Reset all	Calculate	

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja mempunyai nilai test statistic (t-hitung) sebesar 1,803 < 1.987 dan p-value 0.0712 > 0.05 . T tabel sebesar 1.987 diperoleh dari df: n-1= 89-1 = 88; α = 0.05. Hal ini memberikan makna bahwa

tidak ada pengaruh mediasi variabel kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

- 2) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja  
Hasil pengujian sebagaimana pada tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Sobel Tes Semangat Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.103	Sobel test: 1.7912657	0.02116046	0.07325067
b	0.368	Aroian test: 1.72951108	0.02191602	0.08371767
s <sub>a</sub>	0.035	Goodman test: 1.86014591	0.0203769	0.06286489
s <sub>b</sub>	0.163	Reset all	Calculate	

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja mempunyai nilai test statistic (t-hitung) sebesar 1,791

< 1.987 dan p-value 0.0733 > 0.05 . T tabel sebesar 1.987 diperoleh dari df: n-1= 89-1 = 88; α = 0.05. Hal ini memberikan makna bahwa tidak ada pengaruh mediasi dari variabel semangat kerja terhadap

kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

#### 4. Pembuktian Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan pada bagian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kepercayaan diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.991 >$  nilai t tabel  $1.987$  dan nilai sig. t  $0,004 <$   $0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;
2. Diduga semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.900 >$  nilai t tabel  $1.987$  dan nilai sig. t  $0,005 <$   $0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;
3. Diduga motivasi kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.260 >$  nilai t tabel  $1.987$  dan nilai sig. t  $0,026 <$   $0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;
4. Diduga kepercayaan diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.085 >$  nilai t tabel  $1.988$  dan nilai sig. t  $0,040 <$

$0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;

5. Diduga semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.041 >$  nilai t tabel  $1.988$  dan nilai sig. t  $0,044 <$   $0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;
6. Diduga kepercayaan diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) melalui variabel motivasi (Y). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar  $1.803 <$  nilai t tabel  $1.987$  dan p-value  $0.071 >$   $0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ini tidak terbukti;
7. Diduga semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) melalui variabel motivasi (Y). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar  $1.791 <$  nilai t tabel  $1.987$  dan p-value  $0.0733 >$   $0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ini tidak terbukti.

#### 5. Pembahasan

Responden yang mengisi lengkap koesioner dan mengembalikannya kepada peneliti sebanyak 89 responden (100%).

Profil 89 responden yang dianalisis terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan status perkawinan. Koesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Item-item pada variabel kompetensi kerja, kepercayaan diri, semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja semuanya tergolong valid dan reliabel. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepercayaan diri, semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja pada Poltekkes Kupang tergolong baik. Kepercayaan diri menurut Nurtjahjanti dan Ratnaningsih (2012) adalah kemampuan yang dapat memberikan harapan yang positif sehingga akan meningkatkan motivasi untuk bekerja, belajar, dan berlatih secara terus menerus. Sedangkan Idrus dan Rohmiati (2011) mendefinisikan kepercayaan diri sebagai suatu perasaan positif yang ada dalam diri seseorang yang berupa keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan dan potensi yang dimilikinya, serta dengan kemampuan dan potensinya tersebut dia merasa mampu untuk mengerjakan segala tugasnya dengan baik dan untuk meraih tujuan hidupnya.

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kepercayaan diri, maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai. Temuan ini mendukung pandangan Nurtjahjanti dan Ratnaningsih (2012). Selain itu temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Asiyah, Ahmad Walid, dan Raden Gamal Tamrin Kusumah (2019) yang menyimpulkan bahwa Rasa percaya diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar. Selain berpengaruh signifikan terhadap

motivasi, hasil pengujian hipotesis (H4) juga menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kepercayaan diri, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pandangan Idrus dan Rohmiati (2011). Selain itu secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Alfi Lailatul Fitria, Rusman Frendika, Firman Shakti (2021) yang menemukan Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inspira Televisi Indonesia.

Semangat kerja menurut Busro (2020) adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut dikatakan semangat kerja sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan tugas dan mendorong (memotivasi) karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Haryanti (Fathoni, 2006) mengidentifikasi semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik.

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik semangat kerja, maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai. Temuan ini mendukung pandangan Busro (2020). Selain itu temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wulan Purnamasari, Ratna Ekasari, dan

Isa Madjid (2019) yang menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain berpengaruh signifikan terhadap motivasi, hasil pengujian hipotesis (H5) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik semangat kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pandangan Busro (2020). Selain itu secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ishak Syahropi (2016) yang menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi menurut Gibson (2010) adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Robins dan Coulter (2003) merumuskan *employee motivation* sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya sedemikian rupa untuk mencapai kebutuhan individu tertentu. Definisi lain tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Luthan, 2006).

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pandangan

Gibson (2010), Robbin dan Coulter (2003). Selain itu temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Mukti Almurkum, Suharwan, dan Ruslan Hamid (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H6) menunjukkan bahwa kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Jadi motivasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara kepercayaan diri dengan kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kinerja pegawai hanya dapat dilakukan secara langsung terhadap perbaikan kepercayaan diri tetapi belum bisa dilakukan melalui perbaikan motivasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H7) menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Jadi motivasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara semangat kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kinerja pegawai hanya dapat dilakukan secara langsung terhadap perbaikan semangat kerja pegawai tetapi belum bisa dilakukan melalui perbaikan motivasi kerja.

### **Kesimpulan dan Implikasi**

Berasarkan uraian-uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri dan semangat kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kepercayaan diri dan semangat kerja

pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja dan kinerja mereka.

Namun demikian motivasi kerja gagal berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara kepercayaan diri dan semangat kerja dengan kinerja. Ini secara teoritis merupakan sebuah temuan yang menarik. Oleh karena itu kepada peneliti lain yang berminat agar melakukan kajian lebih lanjut pada level yang lebih luas agar dapat diketahui konsistensi hubungan tersebut. Selain itu dapat dilakukan penambahan variabel bebas atau intervening agar diketahui hubungan yang holistic dan beragam.

### Referensi

- Arisman, Abd. Rahman Getteng, dan Nuryamin (2018), Pengaruh Kompetensi Kepribadian guru Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik MTSN 2 Bone Kabupaten Bone, Jurnal Diskursus Islam Volume 06 Nomor 3, December 2018
- Asiyah, Ahmad Walid, Raden Gamal Tamrin Kusumah (2019), Pengaruh Rasa Percaya Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa pada Mata Pelajaran IPA, Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 9 No. 3, September 2019: 217-226.
- Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung), Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Volume VIII No. 1 Tahun 2018.
- Alfi Lailatul Fitria, Rusman Frendika, Firman Shakti (2021), Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia, Prosiding Manajemen, ISSN 2460-6545, Volume 7, No. 1, Tahun 2021.
- Ardana, Komang, Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- As'ad, Moh., 2009, Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Busro Muhammad (2020) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 2, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Bernardin dan Russel, 2011. Human Resources Management, New York: Mc Graw Hill.
- Dilli Dwi Kuswoyo, Harry Pramono & Achmad Rifai RC (2017), Kontribusi Percaya Diri, Konsentrasi dan Motivasi terhadap Kinerja Wasit Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia Provinsi Sumatera Selatan, Journal of Physical Education and Sports JPES 6 (3) (2017)
- Davies, Philippa (2004) Meningkatkan Rasa Percaya Diri. Alih Bahasa Saut Pasaribu, Yogyakarta: Torrent Books.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.



- Gibson, James, John M., Ivancevich, dan Donnely, 2010, organisasi dan manajemen Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Grasindo, Jakarta.
- Ishak Syahropi (2016), Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang), JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 2016.
- Idrus, Muhammad dan Anas Rohmiati (2011) Hubungan Kepercayaan Diri Remaja dengan Pola Asuh Orang Tua Etnis Jawa, <http://kajian.uui.ac.id/wp-content/uploads/2011/06/.pdf>.
- Lie, Anita (2003) Menjadi Orang Bijak: 101 Cara Menumbuhkan Percaya Diri pada Anak, Jakarta: Gramedia.
- Luthan, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: PT Andi
- Moehariono, 2009, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Bogor: Ghalia Indoensia.
- Mathis Robert L & Jackson John H (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu Edisi Indonesia, Jakarta: PT Salemba Empat.
- Manullang, M., 2004, Dasar-dasar Manajemen. Cetakan Ketujuh. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Meredith et.al (2002) Self Confidence and Personal Motivation. <http://ici.umn.edu/products/impact/191/proft.html>.
- Mukti Almukarom, Suharwan, dan Ruslan Hamid (2019) Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar, Economy Deposit Journal Volume 1 No 1, Juli 2019.
- Mondy, R Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi sepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2017, Evaluasi Kinerja SDM, Jakarta: Refika Aditama.
- Sonnentag Sabine & Michael Frese, 2002, Psychological Management of Individual Performance. Edited by Sabine Sonnentag, John Wiley & Sons, Ltd.
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,

Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5  
No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-  
8782

Teori Ke Praktek, PT Rajagrafindo  
Persada, Jakarta.

Nurtjahjanti, Herlina dan Ika Zenita  
Ratnaningsih (2012) Hubungan  
Kepribadian *Hardines* dengan  
Optimisme pada Calon TKI Wanita  
di BLKLN Disnakertrans Jawa  
Tengah, Laporan Hasil Penelitian.  
Semarang Fakultas Psikologi  
Universitas Diponegoro.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber  
Daya Manusia. Jakarta: Kencana  
Prenada Group.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia  
dan Produktivitas Kerja. Mandar  
Maju: Bandung.

Nawawi, Hadari. 2003, Administrasi  
Personel untuk Peningkatan  
Produktivitas Kerja, Jakarta : Haji  
Masagung.

Simamora, Henry, 2004, Manajemen  
Sumber Daya Manusia, STIE  
YKPN, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella,  
2011, Manajemen Sumber Daya  
Manusia Untuk Perusahaan,  
Rajawali Pers, Jakarta.

Sumardjo Mahendro dan Doni Joni Priansa,  
2018. Manajemen Pengembangan  
Sumber Daya Manusia. Bandung:  
Alfabeta.

Ruky, Ahmad S, 2003, Sumber Daya  
Manusia Berkualitas Mengubah  
Visi Menjadi Realitas, Jakarta: PT  
Gramedia Pustaka Utama.

Utami, Trisetya, 2009, Hubungan antara  
Kepercayaan Diri dengan  
Keterampilan Komunikasi  
Interpersonal Siswa Kelas X SMA  
Negeri 3 Malang, Hasil Penelitian,  
Malang; Universitas Negeri Malang.

Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge  
(2008), *Organizational Behavior*, 12<sup>th</sup>  
Ed. New Jersey: Pearson  
Education.inc.

Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T.  
C., 2000, Effects of task  
performance and contextual  
performance on systemic rewards.  
*Journal of Applied Psychology*, 85,  
526–535.

Robbins, S. and Coulter, M., 2003,  
*Management*, International Edition,  
Pearson Education Inc.

Rivai Veithzal, 2005, Manajemen Sumber  
Daya Manusia Untuk Perusahaan,  
PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Wulan Purnamasari, Ratna Ekasari, Isa  
Madjid (2019), Pengaruh Disiplin  
Kerja, Semangat Kerja Terhadap  
Motivasi dan Dampak Kinerja  
Karyawan Bagian Gudang Barang  
Jadi, *Jurnal Ecopreneur*, Volume 2,  
No. 1 Tahun 2019, ISSN: 2614-  
3968 (Cetak) / ISSN: 2615-6237  
(Online).

Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella,  
2009, Manajemen Sumber Daya  
Manusia Untuk Perusahaan, Dari

Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. Manajemen  
Sumber Daya Manusia. Malang:

Universitas  
Malang,

Muhammadiyah