



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 1364-1369

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

Angela¹, Vicky Brama Kumbara², Hilda Mary³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

* Corresponding author: e-mail: enjelangela018@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Januari 2025) Disetujui (Februari 2025) Diterbitkan (Februari 2025)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>self efficacy</i> terhadap komitmen organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, <i>Self Efficacy</i>, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Work Motivation, <i>Self-Efficacy</i>, Employee Performance, Organizational Commitment.</p>	<p><i>This research aims to test how much influence work motivation and self-efficacy have on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. The sample in this study consisted of 90 respondents. The population in this study were all employees at the TPI Padang Class I Immigration Office. The research results show that there is no significant influence of work motivation on organizational commitment at the TPI Padang Class I Immigration Office. There is a positive and significant influence of self-efficacy on organizational commitment at the TPI Padang Class I Immigration Office. There is a positive and significant influence</i></p>

of work motivation on employee performance at the TPI Padang Class I Immigration Office. There is a positive and significant influence of self-efficacy on employee performance at the TPI Padang Class I Immigration Office. There is a positive and significant influence of organizational commitment on employee performance at the TPI Padang Class I Immigration Office. Organizational commitment cannot mediate the influence of work motivation on employee performance at the TPI Padang Class I Immigration Office. Organizational commitment can mediate the influence of self-efficacy on employee performance at the TPI Padang Class I Immigration Office.

PENDAHULUAN

Negara merupakan sebuah organisasi yang bertugas untuk mewujudkan kepentingan umum di wilayah hukum sesuai dengan batasan yang ditetapkan oleh undang-undang dan kesepakatan bersama. Untuk menjalankan fungsi tersebut, negara memerlukan aparatur atau pegawai pemerintah yang akan melaksanakan tugasnya. Fungsi pemerintah beserta aparturnya adalah untuk memberikan pelayanan dan mengatur masyarakat agar tercapai (Hasica et al., 2023). Posisi dan peran pegawai negeri sangat krusial karena mereka adalah aparat negara yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan nasional, yaitu menciptakan masyarakat yang adil, makmur, serta seimbang antara aspek materiil dan spiritual (Syafitri et al., 2024).

Untuk mencapai tenaga kerja yang profesional, perusahaan sangat mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi. Semakin banyak pegawai dengan kinerja unggul, maka efisiensi organisasi secara keseluruhan akan meningkat, dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam kompetisi global. Pegawai yang berkualitas dapat mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan tugas secara optimal (Rudini, 2024). Kinerja mencakup berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, jumlah hasil yang dicapai, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik sangat penting untuk efektivitas organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan (Hasica et al., 2023).

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

No	Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Januari - Mei					Total	Total Persentase (%)
		Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	Dinas Luar Half Day	Dinas Luar Full		
1	JANUARI	0	26	0	0	40	66	19,64%
2	FEBRUARI	0	25	0	3	41	69	20,54%
3	MARET	0	20	0	6	37	63	18,75%
4	APRIL	0	14	0	12	42	68	20,24%
5	MEI	0	20	0	4	46	70	20,83%
Jumlah							336	100,00%

Berdasarkan table dapat menunjukkan dari presentase absensi Pegawai kantor imigrasi kelas I TPI Padang pada periode Januari hingga Mei 2024, terlihat bahwa masih terdapat jumlah pegawai yang cukup tinggi yang absen karena cuti, dinas luar half day, dan dinas luar full. Tingkat Absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei dengan angka mencapai 20,83%, sementara absensi terendah tercatat pada bulan Maret dengan angka 18,75%. Hal Ini menunjukkan bahwa masih ada kurangnya keterikatan pegawai dengan perusahaan, yang berdampak pada keengganan mereka untuk selalu hadir dan memberikan kontribusi secara sukarela.

KAJIAN LITERATUR

Grand Theory dalam penelitian ini adalah manajemen. Menurut (Husaini & Fitria, 2021) Manajemen berasal dari kata "to manage" yang berarti mengatur. Pengaturan tersebut dilakukan melalui suatu proses yang diatur sesuai dengan urutan fungsi-fungsi manajemen, sehingga manajemen dapat dipahami sebagai proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hamidah. D & Rangkuti, 2023).

Middle Theory yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan tenaga kerja secara manusiawi, dengan tujuan agar potensi fisik dan mental yang dimiliki karyawan dapat berfungsi secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Sofyandi, 2020).

Applied Theory dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, *self efficacy*, kinerja pegawai, komitmen organisasi.

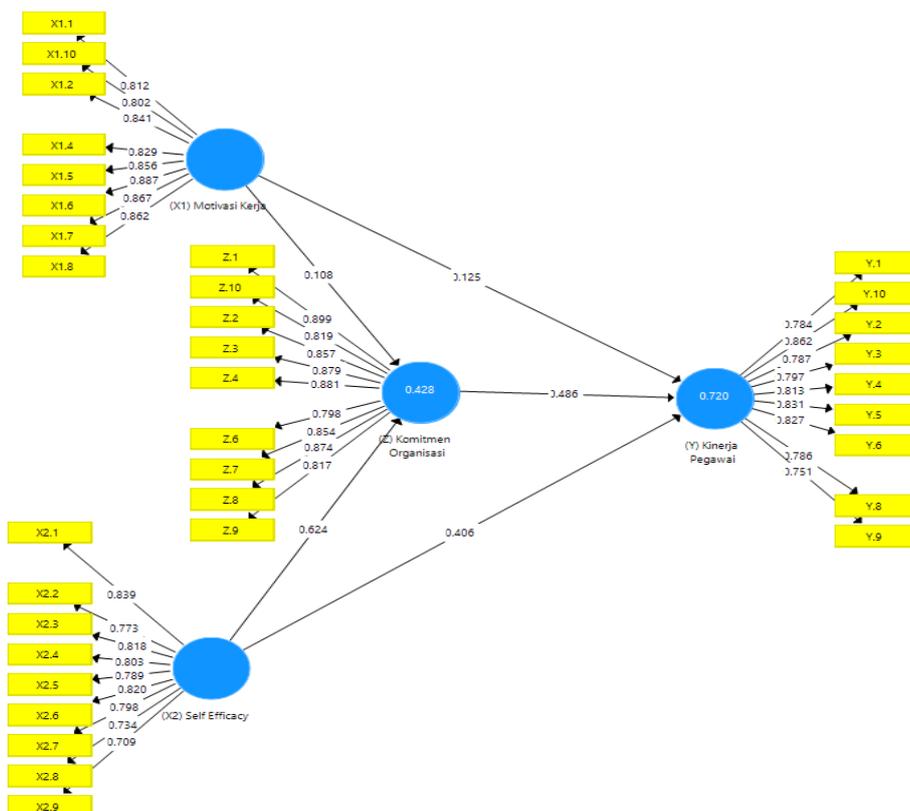
METODE

(Ghozali dan Latan, 2020) Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positiveme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel. Objek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman Padang Utara, Provinsi Sumatra Barat. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini penyebaran kuesioner secara langsung dan penelitian lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melakukan wawancara, pengamatan, mengajukan pertanyaan dan kombinasi. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari buku-buku atau literatur yang relevan dengan variabel-variabel yang terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

Gambar 2 Hasil *Outer Model* Setelah Eliminasi



Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variable juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing_masing konstruk atau variable. Konstruk dikatakan memiliki vailiditas

yang tinggi jika nilainya baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Berikut dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	0,714
Self Efficacy (X2)	0,621
Kinerja Pegawai (Y)	0,647
Komitmen Organisasi (Z)	0,729

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variable di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Hasil Uji Reliabilitas dan *Reliability* Konstruk

Tabel 3
Hasil Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,944	0,965	0,952	<i>Reliabel</i>
Self Efficacy (X2)	0,923	0,955	0,936	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,932	0,934	0,943	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0,953	0,928	0,960	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk atau variable besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat data telah baik atau *reliabel*.

Hasil Uji R Square

Analisis Variant (R^2) yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,720	0,710
Komitmen Organisasi (Z)	0,428	0,415

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,720, maka nilai tersebut merupakan tanda Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 72,0%. Sisanya sebesar 28,0% dipengaruhi oleh variabel lain serta nilai R-Square Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,428, maka nilai tersebut merupakan tanda Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 42,8% dan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hasil Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values* < 0,05. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu jika T-Statistik lebih dari 1,96 dan P-Value kurang dari 0,05, Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, Begitu pula sebaliknya, Berikut hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat berpengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dimana dapat dilihat nilai koefisien regresi sebesar 0,108. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 1,336 Lebih kecil dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,182 lebih besar dari 0,05, maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dimana dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,624. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 7,827 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dimana dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,125. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 2,000 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dimana dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,406. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 3,580 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu H_0 diterima H_a ditolak.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dimana dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,486. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 4,161 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dari itu H_0 diterima H_a ditolak.
6. Tidak terdapat berpengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dimana dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,052. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 1,151 Lebih kecil dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,250 lebih besar dari 0,05, maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dimana dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,303. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 3,452 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu H_0 diterima H_a ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti bahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dapat ditarik kesimpulan. Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

REFERENSI

- Ghozali dan Latan. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Junianto & Sabtohadhi*, 5(3), 248–253.
- Hamidah, D, S. P., & Rangkuti, I. (2023). Strategi Manajemen Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Antusiasme Calon Peserta Didik Baru Di Sejolah MTS Nurul Ilmi Desa Pantai Gemi Kecamatan Stabat. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2021). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Rudini, A. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN sekretariat daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235–1254. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8260>
- Sofyandi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Syafitri, A., Atariq, D., & Saputri, R. E. (2024). Pengaruh Self-Regulation Learning Dan Self-Efficacy Terhadap Prestasi Akademik. *Cendekia Pendidikan*, 3(6), 81–90. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/sindorocendikiapendidikan/article/view/769>