

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PONDOK PESANTREN PEMBANGUNAN DHARMASRAYA

Vinna angraini, yulasmi, selvi yona sari

Universitas putra Indonesia yptk padang

vinaangraini24@gmail.com, yulasmi@upiyptk.ac.id, selviyonasari@upiyptk.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of self-efficacy and the work environment on employee performance through motivation as an intervening variable at the Dharmasraya Development Islamic Boarding School. The data analysis method uses a questionnaire, with a sample of 42 respondents. The results of this research show that self-efficacy has a positive and significant effect on employee motivation at the Dharmasraya Development Islamic Boarding School, the work environment has a positive and significant effect on the motivation of employees at the Dharmasraya Development Islamic Boarding School, self-efficacy has a positive and insignificant effect on employee performance at the Development Islamic Boarding School. dharmasraya, the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the dharmasraya development Islamic boarding school, motivation has a positive and significant effect on employee performance at the dharmasraya development Islamic boarding school, self efficacy has no positive effect and significantly on employee performance through motivation as an intervening variable at the Dharmasraya Development Islamic boarding school, the work environment has a positive and significant effect on employee performance through motivation as an intervening variable at the Dharmasraya Development Islamic boarding school.

Keywords: *Self efficacy, work environment, employee performance and motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 42 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya, *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya, *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya.

Kata kunci: *Self efficacy, lingkungan kerja , kinerja pegawai dan motivasi*

JUBIKO is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



I. Pendahuluan

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda.

Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik. Sumber daya tersebut harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan berkualitasnya sumber daya manusia diharapkan kinerja akan meningkat.

Menurut (Bassi et al., 2021) kinerja pegawai adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkaitan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Sedangkan menurut (Ernawati Ernawati et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu instansi atau lembaga yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan instansi atau lembaga dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Hidayat et al., 2024) kinerja karyawan dapat diukur melalui wujud sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh oleh individu maupun kelompok disebuah organisasi tertentu untuk meraih tujuan tertentu pada tenggang waktu yang ditentukan (Shinta Ramadanis et al., 2023). Sedangkan menurut (Sutrisno & Arsanti, 2023) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat diukur baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran yang diberikan kepadanya.

1.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharmasraya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharmasraya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharmasraya.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.

II. Landasan Teori

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sector tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Manajemen menurut (Seto et al., 2022) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Schuler dalam (Arif & Alamsyah, 2023), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam sebuah organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang sosial, budaya, ekonomi, dan motivasi yang berbeda yang mengimplikasikan pada perilaku individual dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi.

Menurut (Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2023), kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan tertentu.

Menurut (Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2023), *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atau dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya.

Menurut (Yustikasari & Santoso, 2023) lingkungan kerja adalah suatu hubungan interaksi dengan cara langsung saat sedang melakukan pekerjaan yang dilakukan antara pemimpin dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin, atau sebaliknya pemimpin dengan karyawan.

Menurut (Nugroho et al., 2019) bahwa motivasi dapat definisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan ((Rustamana et al., 2024)

Menurut (Ernawati Ernawati et al., 2024) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 42 orang pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya.

Menurut (Puspitasari & Fadhli, 2024) sampel adalah subjek dari populasi terdiri dari beberapa anggota populasi. Subjek ini diambil karena banyak dalam kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Karena populasi pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya sebanyak 42 orang. Maka semua semua dari populasi dijadikan sampel yaitu 42 orang pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya.

Sumber data dan teknik pengumpulan data

1. Kuesioner dan angket

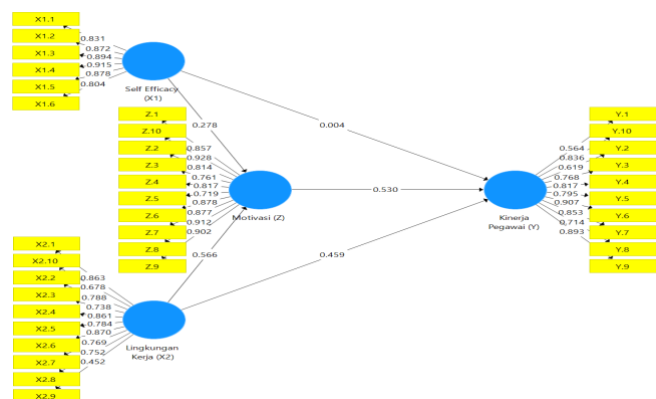
2. Observasi

3. Penelitian lapangan

IV. Hasil dan pembahasan

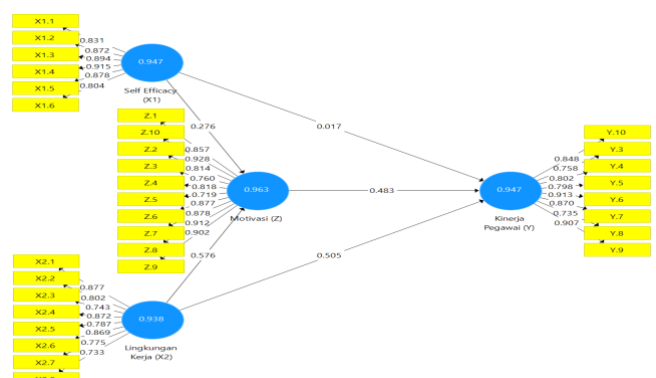
Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan Smartpls, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 4. 1
Hasil Outer Model Sebelum Eliminasi



Dalam tahap mengembangkan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* diatas 0,7. Pada gambar diatas indikator Y1, Y2, X2.9, X2.10 dieliminasi Karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,7.

Gambar 4. 2
Outer Model Setelah Eliminasi



Dalam penelitian mengembangkan korelasi dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* diatas > 0,7 sehingga dinyatakan valid.

Penilaian Avarage Variance Extracted (AVE)

Kriteria validiti suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *average variance extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,5. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.1 :

Tabel 4. 1
Nilai Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
<i>Self efficacy</i> (X1)	0,691
Lingkungan kerja (X2)	0,721
Kinerja pegawai (Y)	0,751
Motivasi (Z)	0,655

Sumber : hasil olahan Smartpls 2025

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *average variance extracted* (AVE) diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian reabilitas (cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel masing-masing konstruk variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.2 :

Tabel 4. 2
Nilai Reabilitas

Konstruk (variabel)	Cronbach s alpha	Composite reliability	Keterangan
			a.

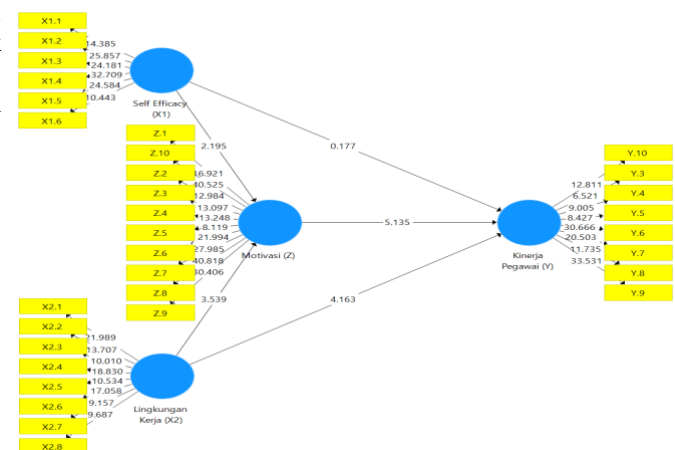
<i>Self efficacy</i> (X1)	0,934	0,947	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,924	0,938	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,935	0,947	Reliabel
Motivasi (Z)	0,956	0,963	Reliabel

Sumber : hasil olahan Smartpls 2025

Berdasarkan output smartpls pada tabel 4.13 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data lebih baik atau reliabel.

Pengujian inner model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model structural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan R-square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 4. 3
Struktur /Inner Model

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap motivasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan

kesalahan estimasi atau tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Motivasi = 2,195 (X1) + 3,539(X2)
- b. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk iklim *self efficacy*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.
- Kinerja pegawai = 0,177 (X1) – 4,163 (X2) + 5,135 (Z)

Berikutnya sebagaimana dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai *R-square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogentertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-square* pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Evaluasi Nilai R square

Variabel	R square	R square adjusted
Kinerja pegawai (Y)	0,906	0,899
Motivasi (Z)	0,668	0,651

Sumber : hasil olahan data Smartpls 2025

Pada tabel 4.3 terdapat nilai R^2 konstruk motivasi sebesar 0,668 atau sebesar 66,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk *self efficacy* dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 33.2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,906 atau sebesar 90,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh *self efficacy*, lingkungan kerja dan dan motivasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi variabel lain dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yan terbentuk.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-

tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output smartpls, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian *model structural* pada tabel 4.4 :

Keterangan	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik (O/stdev)	P values
Self efficacy(X1)->motivasi (Z)	0,276	0,308	0,126	2,195	0,029
Lingkungan kerja (X2) -> Motivasi (Z)	0,576	0,543	0,163	3,539	0,000
Self efficacy (X1)-> Kinerja pegawai(Y)	0,017	0,016	0,098	0,177	0,860
Lingkungan kerja (X2)-> kinerja pegawai(Y)	0,505	0,498	0,121	4,163	0,000
Motivasi -> Kinerja pegawai (Y)	0,483	0,493	0,094	5,135	0,000
Self efficacy (X1)-> Motivasi(Z)->kinerja pegawai (Y)	0,133	0,154	0,074	1,802	0,072
Lingkungan kerja(X2)-> motivasi(Z)->kinerja pegawai (Y)	0,278	0,271	0,104	2,675	0,008

Sumber : hasil olahan Smartpls, 2024

Berdasarkan hasil pengujian smartpls pada tabel 4.4 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung *self efficacy*, lingkungan kerja terhadap motivasi dan pengaruh konstruk *self efficacy*, motivasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis,

dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Direct Effect Dan Indirect Effect

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing jalur pada model peneliti. Berikut rincian *direct effect* dan *indirect effect* disajikan pada tabel 4.5

Tabel 4.5

Direct Effect Dan Indirect Effect

N o	Uraian	P Valu e	Keteranga n	Kesimpula n
1.	<i>Self efficacy</i> terhadap motivasi.	0,029	Signifikan	Tidak memediasi
	<i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi.	0,072	Tidak signifikan	
2.	Lingkungan kerja terhadap motivasi.	0,000	Signifikan	Full mediasi
	Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi.	0,008	Signifikan	

Sumber : hasil uji inner model smartpls 2024

Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh self efficacy terhadap motivasi

Pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi menunjukkan bahwa nilai t-statistik > t-tabel yang

menunjukkan berpengaruh dan dimana nilai *P-Value* kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, Dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan bahwa arah nilai t-statistik > t-tabel yang menunjukkan berpengaruh dan dimana nilai *P-Value* kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan . Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, Dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi pada pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai t- statistik < t-tabel yang menunjukkan tidak berpengaruh dan dimana nilai *P-Value* besar dari alpha yang menunjukkan tidak signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, Dimana nilai t- statistik < t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H3 ditolak . Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik > t-tabel yang menunjukkan berpengaruh dan dimana nilai *P-Value* kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, Dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 diterima dan H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya . Hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik > t-tabel yang menunjukkan berpengaruh dan dimana nilai *P-Value* kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan. Untuk

mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, Dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya Hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima.

6. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi yang menunjukkan bahwa t- statistik < t-tabel tidak berpengaruh dan dimana nilai P-Value besar dari alpha yang menunjukkan tidak signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, Dimana nilai t- statistik > t-tabel oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak . Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya, Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak atau dimediasi.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi yang menunjukkan bahwa nilai t- statistik > t-tabel yang menunjukkan berpengaruh dan dimana nilai P-Value kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, Dimana nilai t- statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

V.kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat berpengaruh dan signifikan antara *self efficacy* terhadap motivasi pada pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Dimana nilai P- Value kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan. Oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Terdapat berpengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi pada pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Dimana nilai p value kecil dari alpha yang menunjukkan terdapat signifikan. Oleh Karena itu H0 ditolak dan H2 diterima.
3. Terdapat tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara self efficacy terhadap kinerja pegawai pada pondok peantren pembangunan dharmasraya. Dimana niai p value kecil dari alpha yang menunjukkan tidak signifinkan. Oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak.
4. Terdapat berpengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Dimana nilai p value besar dari alpha yang menunjukkan signifikan. Oleh karena itu H0 diterima dan H4 diterima.
5. Terdapat berpengaruh dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Dmana nilai p value kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan. Oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima.
6. Motivasi memediasi self efficacy terhdapa kinerja pegawai tidak berpengaruh, dan dimana nilai p value kecil dari alpha yang menunjukkan tidak signifikan. Oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak.
7. Motivasi memediasi self efficacy terhadap kinerja pegawai berpengaruh dan dimana nilai p value kecil dari alpha yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima.

Daftar pustaka

- Arif, F., & Alamsyah. (2023). *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA SUPPORT AREA MRT CABANG JAKARTA*. 2700, 157–170.
- Bassi, A., Pramajaya, J., & Irfandie, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 1(7), 251–260.
<https://doi.org/10.36418/comserva.v1i7.54>
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77.
<https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, putra edisah. (2024). *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT , WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT . PERINTIS PERKASA MEDAN MEDAN PENDAHULUAN Saat ini*

- setiap perusahaan akan berusaha untuk mencari , mendapatkan hingga melatih sumber daya manusia yaitu kar. 7, 7163–7173.
- Ernawati Ernawati, Muhammad Asif Khan, Ery Bukhari, Muhammad Richo Rianto, & Choiroel Woestho. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Graha Inti Permai. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 179–193. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2644>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Hidayat, muhammad syamsul, Perkasa, didin hikmah, & Leli, D. (2024). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1).
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32–44. <https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.5>
- Machfudhi, M. anin, Prasetyo, I., & Hartati, C. sr. (2023). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Muktamar, A., & Yassir, B. M. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.
- Nugroho, R. A., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2019). Pengaruh Servant Leadership , Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 11(1), 23–34.
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 9(1), 119–129. <https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Raharjo, S. I., Cipta, D. A. S., & Rachmawati, R. (2024). Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Dengan Strategi Contextual Teaching and Learning (Ctl) Pada Persamaan Linear Satu Variabel. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 5(1), 128–134. <https://doi.org/10.33365/ji-mr.v5i1.4597>