

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Self-efficacy*

###### a. Pengertian

Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas sulit dan memiliki motivasi yang kuat untuk berhasil. Mereka melihat tantangan sebagai sesuatu yang bisa diatasi dan lebih tahan terhadap kegagalan, karena mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menemukan solusi. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah mungkin merasa ragu terhadap kemampuannya dan cenderung menghindari tantangan karena takut gagal. Menurut Bandura (1997), *Self-Efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan fungsi dirinya sendiri serta kejadian di sekitarnya.

Panjares (2018) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, dan bahwa mereka dapat mengendalikan hasilnya. Selanjutnya Lahey, (2002) berpendapat bahwa *Self-Efficacy* merupakan persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk memenuhi tujuannya. Mencakup rasa ingin mengetahui apa yang harus dilakukan dan secara emosional mampu untuk melakukannya. *Self-Efficacy* mengacu pada persepsi

tentang kemampuan individu untuk mengorganisir dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan tindakan tertentu (Salim, 2001). Schultz, (1994) juga berpendapat bahwa *Self-Efficacy* adalah perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Berdasarkan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

**b. Indikator *Self-efficacy***

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar, dan tepat, sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Indikator *Self-Efficacy* menurut Smith, (2011) mengacu pada tiga dimensi yakni *level*, *strenght*, dan *generality* yaitu 1) keyakinan dapat menyelesaikan tugas tertentu; 2) keyakinan dapat memotivasi diri; 3) keyakinan mampu berusaha; 4) keyakinan dapat menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi. Selanjutnya Rahayu, (2013) berpendapat bahwa indikator *Self-Efficacy* yaitu: 1) pengalaman keberhasilan; 2) pengalaman orang lain; 3) persuasi verbal. Indikator *Self-Efficacy* dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Ghufroon (2011) yaitu:

- 1) Tingkat, yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Beberapa

permasalahan yang dialami oleh *Beauty Advisor* PT. Hebe Beauty Style adalah ketika tugas terlalu sulit dibandingkan dengan keterampilan atau pengetahuan individu, mereka bisa merasa kewalahan atau tidak percaya diri. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan performa kerja. Selain itu, beberapa *Beauty Advisor* merasa bahwa tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan, tetapi setelah mulai mengerjakannya, mereka menyadari adanya hambatan atau kompleksitas yang tidak terduga, yang membuat tugas lebih sulit dari yang diperkirakan.

- 2) Kekuatan, yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Beberapa individu (*Beauty Advisor*) memiliki tingkat keyakinan yang rendah terhadap kemampuannya, mereka ragu untuk mengambil inisiatif, menghindari tantangan, atau khawatir akan gagal. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kritik yang berlebihan, kurangnya umpan balik konstruktif, atau budaya kompetitif yang keras juga bisa menurunkan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Jika individu merasa bahwa mereka tidak memiliki harapan atau potensi untuk berkembang lebih jauh, keyakinan mereka terhadap kemampuannya untuk mencapai lebih banyak bisa melemah. Hal ini bisa menyebabkan stagnasi atau rendahnya motivasi.
- 3) Generalisasi, yaitu berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana

seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan. Beberapa individu mungkin tidak mampu mengaitkan pengalaman atau keterampilan dari tugas sebelumnya dengan tantangan baru. Akibatnya, mereka merasa kewalahan saat menghadapi tugas baru meskipun memiliki pengalaman yang relevan. Kebiasaan tertentu dalam menyelesaikan tugas membuat sulit beradaptasi ketika menghadapi tugas yang membutuhkan pendekatan berbeda. Kurangnya fleksibilitas ini dapat membatasi efektivitas mereka di tempat kerja. Selain itu, keyakinan kuat pada kemampuan di bidang tertentu, tetapi merasa ragu atau tidak yakin ketika harus bekerja di bidang atau area lain. Hal ini bisa menyebabkan resistensi terhadap tugas baru yang berada di luar zona nyaman mereka.

## **2. *Psychological Capital***

### **a. Pengertian**

*Psychological Capital* dapat diartikan sebagai modal psikologis atau semacam modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan. Menurut Luthans (2007) *Psychological Capital* adalah suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dengan adanya efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi dalam dirinya. Menurut Seligman (2018) *Psychological Capital* adalah kumpulan sumber daya psikologis yang

positif yang dapat membantu individu menghadapi tantangan, mencapai tujuan, dan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan hidup. Ditandai oleh *Self-Efficacy*, *optimism*, harapan, dan resiliensi.

Peterson, (2011) menyatakan *Psychological Capital* adalah kapasitas dasar dari seorang individu yang penting untuk memberi motivasi diri, proses kognitif, kemauan untuk berjuang. Selanjutnya Gibson et al., (1995) mengemukakan bahwa *Psychological Capital* adalah sebuah konstruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan di masa depan dengan kemampuan individu tersebut untuk menemukan kesuksesannya. Modal psikologis sebagai aspek psikologis individu yang memiliki rasa gembira dan kemampuan memanipulasi, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan, yang ditandai oleh efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi Bakker & Demerouti, (2008).

Pendapat lain oleh Citradewi, (2017) *Psychological Capital* merupakan salah satu pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan para praktisi dalam organisasi untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan. Dari pengertian-pengertian dan uraian dari para ahli tersebut, penulis dapat membuat kesimpulan pengertian tentang modal psikologis. Modal psikologis adalah sebuah pengembangan kondisi psikologis yang positif menekankan pada kepercayaan, harapan, optimism, dan ketahanan, sehingga memiliki hubungan dengan rasa gembira, mengontrol dan memberi dampak pada

lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan atau individu tersebut.

**b. Indikator *Psychological Capital***

Menurut Luthans (2007) terdapat 4 (empat) indikator dalam *psychological capital* yang biasa disingkat HORE, yaitu *Hope*, *Optimism*, *Resilience*, dan *Self-efficacy*.

- 1) *Hope*. Harapan didefinisikan sebagai kemampuan dalam merencanakan jalan keluar untuk upaya mencapai tujuan walaupun terdapat rintangan, serta menjadikan motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan. Ketika tantangan yang harus dihadapi oleh seorang *Beauty Advisor* sangat besar, maka dapat menghilangkan motivasi dan harapan untuk mencapai tujuan yang besar. Jika individu merasa bahwa hambatan di luar kendali mereka (misalnya kebijakan perusahaan, kurangnya dukungan dari atasan, atau kondisi ekonomi) terlalu besar, mereka mungkin merasa putus asa dan berhenti berusaha.
- 2) *Optimism*. *Optimism* adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan. Dengan kata lain, *optimism* mengharapkan hal-hal untuk berlangsung sebagaimana seharusnya. Ketika seseorang terlalu optimis, mereka mungkin meremehkan risiko atau tantangan yang ada. Hal ini bisa menyebabkan pengambilan keputusan yang kurang matang, seperti menetapkan target yang terlalu ambisius atau mengabaikan masalah

potensial. Namun, optimisme yang berlebihan dapat menyebabkan tim atau individu kurang mempersiapkan diri menghadapi skenario terburuk. Dengan mengharapkan hasil yang selalu positif, mereka mungkin tidak menyiapkan rencana cadangan.

- 3) *Resilience*. Resiliensi (daya lentur, ketahanan) adalah kemampuan atau kapasitas insan yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi. Karyawan yang tidak memiliki tingkat resiliensi yang cukup mungkin akan kesulitan menghadapi tekanan kerja, perubahan mendadak, atau kondisi lingkungan kerja yang penuh tantangan. Ini dapat menyebabkan burnout, penurunan kinerja, dan produktivitas yang rendah. Dalam situasi di mana perusahaan menghadapi restrukturisasi, perubahan kebijakan, atau peralihan teknologi, karyawan yang kurang resiliensi mungkin mengalami kecemasan atau ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan. Hal ini bisa menghambat adaptasi tim terhadap inovasi atau perubahan manajemen.
- 4) *Self-Efficacy*. *Self-Efficacy* yang secara umum disebut *confidence* secara Bahasa berarti kepercayaan diri. Luthans (2007) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap

kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan. Karyawan yang merasa kurang yakin dengan kemampuannya, mereka mungkin kehilangan motivasi untuk mengerjakan tugas-tugas, terutama jika tugas tersebut dianggap sulit atau kompleks. Selanjutnya mereka akan bergantung pada bantuan dari rekan kerja untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Hal ini dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, karyawan dengan *self-efficacy* rendah mungkin merasa tidak cocok atau tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

### **3. Prestasi Kerja**

#### **a. Pengertian**

Prestasi kerja adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Prestasi kerja mencerminkan kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas dari pekerjaan yang dilakukan. Ini mencakup seberapa baik seseorang memenuhi target, mengatasi tantangan, dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Hasibuan (2017) Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan. Menurut Mangkunegara (2018) kinerja

adalah sepadan dengan prestasi kerja yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Latham & Locke (2018) Prestasi kerja adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Vroom, (1964) prestasi kerja adalah kombinasi antara keahlian dan motivasi, dimana keahlian adalah usaha untuk melakukan suatu pekerjaan dan suatu ciri yang stabil.

Pendapat lain oleh Bernardin & Russel (1993) memberikan definisi tentang prestasi kerja yaitu *performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period* (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Berdasarkan pendapat teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja.

#### **b. Indikator Prestasi Kerja**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan dengan mengacu pada indikator-indikator prestasi kerja, menurut Sutrisno, (2015) indikator Prestasi Kerja adalah: 1) hasil kerja; 2) pengetahuan kerja; 3) inisiatif. Pendapat lain dari Hasibuan, (2017)

bahwa indikator prestasi kerja yaitu: 1) kecekatan mental; 2) sikap; 3) disiplin waktu dan absensi. Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

- 1) Kualitas Kerja. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapihan kerja. Berikut adalah beberapa permasalahan yang dapat timbul dari setiap indikator kualitas kerja:
  - a) Ketepatan Kerja. Ketika tugas tidak diselesaikan tepat waktu, hal ini bisa menyebabkan keterlambatan dalam proyek secara keseluruhan atau mengganggu proses kerja tim. Jika karyawan tidak memahami atau mengikuti instruksi dengan benar, pekerjaan yang dihasilkan mungkin tidak sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan.
  - b) Keterampilan Kerja. Jika karyawan tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, hasil pekerjaan mereka mungkin tidak memadai. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau pengalaman.
  - c) Ketelitian Kerja. Kurangnya perhatian terhadap detail atau disiplin dalam menyelesaikan tugas dapat menurunkan ketelitian pekerjaan, yang bisa berdampak pada kualitas akhir produk atau layanan.

- d) Kerapihan Kerja. Kerapihan dalam presentasi atau dokumentasi pekerjaan, seperti produk yang tidak tertata dengan baik dapat mempersulit pemahaman dan penilaian hasil kerja.
- 2) Kuantitas Kerja. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja. Pada indikator kuantitas kerja, ditemukan permasalahan yaitu penurunan kualitas pekerjaan karena terlalu fokus dengan kecepatan yang mengakibatkan hasil kerja kurang maksimal. Selain itu, karyawan juga berpotensi kelelahan, ketidaktelitian, *burn out*, dan *stress*.
- 3) Disiplin Kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran. Ketika karyawan tidak mematuhi instruksi atasan, hal ini bisa mengakibatkan kekacauan dalam alur kerja dan menghambat pencapaian tujuan. Pekerjaan bisa tertunda, kualitas kerja bisa terganggu, dan tim bisa mengalami diskoordinasi. Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, seperti aturan tentang etika kerja, penggunaan perangkat kantor, atau keamanan kerja, dapat mengarah pada tindakan disipliner dan berisiko bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang sering terlambat datang ke tempat kerja dapat mengganggu jalannya pekerjaan dan membebani rekan kerja yang harus menutupi tugas yang tertunda. Ini juga bisa mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

- 4) Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan. Permasalahan yang sering terjadi pada indikator inisiatif adalah kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan, jika seseorang selalu mengambil inisiatif tanpa berkonsultasi dengan atasan atau tim, bisa saja keputusan yang diambil tidak sejalan dengan prioritas atau strategi organisasi. Hal ini bisa menyebabkan pekerjaan yang sudah dilakukan menjadi tidak sesuai arah atau berpotensi untuk dikerjakan ulang. Inisiatif yang berlebihan tanpa adanya koordinasi bisa menyebabkan tumpang tindih tugas atau tanggung jawab. Ini dapat menimbulkan ketidakjelasan peran dalam tim, bahkan konflik dengan rekan kerja yang merasa tugas tersebut merupakan bagian dari tanggung jawab mereka.
- 5) Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya. Tidak semua karyawan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru atau tim baru. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan budaya kerja, gaya komunikasi, atau dinamika kelompok. Karyawan yang tidak mampu beradaptasi bisa kesulitan untuk bergaul atau terlibat secara efektif dalam tim. Lingkungan kerja yang kompetitif, kurangnya apresiasi terhadap kerja sama, atau sistem penilaian yang lebih fokus pada

kinerja individu daripada tim bisa menghambat kerjasama yang baik. Dalam kondisi ini, karyawan mungkin merasa tidak ada insentif untuk membantu rekan kerja mereka.

#### **4. Motivasi Intrinsik**

##### **a. Pengertian**

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri memberikan kepuasan, kesenangan, atau tantangan, tanpa mengharapkan imbalan eksternal seperti uang atau pujian. Motivasi ini muncul ketika seseorang terlibat dalam kegiatan yang mereka anggap menarik, menantang, atau bermakna, sehingga mereka terdorong untuk melakukannya karena rasa cinta atau minat yang mendalam terhadap aktivitas tersebut.

Menurut Husaini Usman (2022) mendefinisikan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi intrinsik sering kali lebih kuat dan bertahan lama karena berasal dari dorongan internal. Menurut Nida'a (2017) Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Putra & Frianto (2018) Motivasi instrinsik adalah pendorong kinerja yang bersumber dari pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan.

Suwatno (2019) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi Intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat dari dalam diri seseorang (Gunarsa, 2008). Dengan begitu, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

#### **b. Indikator Motivasi Intrinsik**

Darodjat, (2015) menyatakan bahwa indikator Motivasi intrinsik adalah: 1) pencapaian; 2) pengakuan; 3) pekerjaan itu sendiri; 4) tanggung jawab; 5) kemajuan. Pendapat lain mengenai indikator Motivasi Intrinsik menurut Hamzah, (2014) yaitu: 1) adanya Hasrat dan keinginan berhasil; 2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar; 3) adanya harapan dan cita-cita masa depan. Menurut Robbins (2007) motivasi intrinsik memiliki indikator berikut:

1) Prestasi, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan yang potensial.

Pemilihan karyawan potensial yang tidak jelas atau tidak transparan, menimbulkan ketidakpuasan dan persepsi ketidakadilan di antara karyawan lain. Karyawan yang merasa tidak diberi kesempatan mungkin merasa tidak dihargai. Fokus yang terlalu besar pada

karyawan berprestasi atau yang dianggap potensial dapat membuat karyawan lain merasa diabaikan atau tidak diberi perhatian yang cukup. Hal ini bisa menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan lain yang mungkin memiliki potensi yang sama tetapi belum terlihat.

- 2) Penghargaan, yaitu meliputi pemberian penghargaan bagi karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri. Ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi di kalangan karyawan lain. Misalnya, jika penghargaan hanya diberikan kepada sebagian kecil karyawan tanpa transparansi tentang kriteria penilaian, hal ini dapat menimbulkan rasa tidak dihargai bagi karyawan lain yang merasa berkontribusi secara signifikan. Selain itu, Penghargaan yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan karyawan. Misalnya, penghargaan dalam bentuk insentif non-finansial yang kurang menarik atau tidak relevan bisa dianggap kurang bernilai, sehingga tidak memotivasi karyawan untuk terus berkembang.
- 3) Tanggung jawab, yaitu tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenangnya. Jika peran dan tanggung jawab karyawan tidak dijelaskan dengan baik, dapat menyebabkan kebingungan, kerja yang tidak efisien, dan potensi konflik antar anggota tim. Karyawan mungkin juga merasa tidak yakin mengenai batasan wewenangnya, sehingga tidak mampu mengambil

keputusan yang tepat. Ketidakjelasan dalam penentuan tanggung jawab juga bisa menyebabkan situasi di mana dua atau lebih karyawan mengerjakan tugas yang sama, atau tugas-tugas yang semestinya dilakukan oleh seseorang malah diabaikan.

- 4) Pengembangan diri, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan. Pengembangan diri juga membutuhkan inisiatif dari karyawan sendiri. Jika mereka tidak memiliki motivasi atau minat untuk meningkatkan keterampilan atau mengambil kesempatan yang ada, maka pengembangan diri tidak akan tercapai.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai arahan dan pembanding. Penelitian terdahulu yang digunakan untuk acuan pada penelitian ini disajikan dalam tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pratiwi & Nawangsari (2021) <i>Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on</i>	Variabel Bebas: • <i>Self-Efficacy</i> • <i>Servant Leadership</i> • <i>Organizational Culture</i> Variabel Terikat: • <i>Organizational Citizenship</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i> Populasi: <i>The entire employees of Kharisma potensia Indonesia as many as 52 employees</i> Sampel: 52 Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>	<i>The result that Servant Leadership has a positive effect and not significant to the Employee Performance. Organizational Citizenship Behavior has not been proven to mediate Self-Efficacy, Servant Leadership, Organizational Culture on Employee Performance. Self-efficacy has a positive and significant effect on</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Employee Performance</i>  <i>European Journal of Business and Management Research</i>	<i>p</i> <i>Behavior</i> • <i>Employee Performance</i>	Teknik Analisis Data: SmartPLS	<i>Organizational Citizenship Behavior: Servant Leadership has a negative influence and not significant to Organizational Citizenship Behavior: Organization Culture has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior: Self-Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance. Organization Culture has a significant influence on Employee Performance. Organizational Citizenship Behavior has a negative influence and not significant to the Employee Performance in Kharisma Potensia Indonesia.</i>
2.	Ramdani et al. (2021)  <i>Personality Trait, Self-Efficacy, and Individual Work Performance on Science Teachers in Indonesia</i>  <i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 545</i>	Variabel Bebas: • <i>Personality Trait</i> • <i>Self-Efficacy</i>  Variabel Terikat: • <i>Individual Work Performance</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>People who have the characteristics of being a science teacher at the elementary, junior and senior high school levels.</i>  Sampel: 123  Teknik Pengumpulan Data: <i>Questionnaire</i>  Teknik Analisis Data: SPSS	<i>This research concludes that there is a significant relationship between three tested variables on science teachers. If a science teacher has high scores on the personality of extraversion, conscientiousness and openness to experience then it means that he/she also has high self-efficacy. The higher the self-efficacy, the higher the performance on science teacher.</i>
3.	Audina & Handayani (2021)	Variabel Bebas:	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>	<i>The results showed that intrinsic motivation and work discipline had a</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<p>How Intrinsic Motivation, Work Discipline, and Organizational Citizenship Behavior Affect Employee Performance</p> <p>Enrichment: Journal of Management, 12 (1) (2021) 1051-1057</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intrinsic Motivation</li> <li>Work Discipline</li> <li>Organizational Citizenship Behavior</li> </ul> <p>Variabel Terikat: Employee Performance</p>	<p>Populasi: The population as the area to be studied includes all employees of the BPJS Health in Purwodadi City, Grobogan Regency, Central Java.</p> <p>Sampel: The sampling technique used a saturated sampling technique with a sample size of 79 employees.</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Questionnaire</p> <p>Teknik Analisis Data: Multiple linear regression tests SPSS</p>	<p>significant effect on the performance of BPJS Health employees in Purwodadi, Grobogan Regency. However, Organizational Citizenship Behavior has no effect on employee performance. Through</p>
4.	<p>Sunardi et al. (2020)</p> <p>Intrinsic Motivation And Personal Value In Predicting The Job Satisfaction And Employee Performance: Study In Marine And Fisheries Department Of Aceh Jaya</p> <p>International Journal of Business Management and Economic Review Vol. 3, No. 01; 2020</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intrinsic Motivation</li> <li>Personal Value</li> </ul> <p>Variabel Terikat: Employee Performance</p> <p>Variabel Intervening:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Job Satisfaction</li> </ul>	<p>Jenis Penelitian: Quantitative</p> <p>Populasi: This research is conducted in Aceh Jaya Marine and Fisheries Department, with the population is its employees as much as 121 people</p> <p>Sampel: 121 people</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Questionnaire</p> <p>Teknik Analisis Data: Data is analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) using the Amos 22 program</p>	<p>The result shows that: intrinsic motivation effects job satisfaction significantly; personal value effects job satisfaction significantly; intrinsic motivation effects employee performance significantly; personal value effects employee performance significantly, and; job satisfaction effects employee performance significantly.</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Laksmiana & Riana (2020)  <i>Intrinsic Motivation Mediates The Influence Of Transformational Leadership On The Employee Performance</i>  <i>American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Transformational Leadership</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Employee Performance</li> </ul> Variabel Intervening: <ul style="list-style-type: none"> <li>Intrinsic Motivation</li> </ul>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>The population used in this study were all employees who worked at the Inspectorate of the Province of Bali totaling 151 people</i>  Sampel: <i>151 employees</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>interviews and questionnaires</i>  Teknik Analisis Data: <i>SPSS</i>	<i>The results found that transformational leadership has positive and significant effect on employee performance, transformational leadership has a positive and significant effect on intrinsic motivation, intrinsic motivation has significant positive effect on employee performance and intrinsic motivation positively and significantly mediates the effect of transformational leadership on employee performance.</i>
6.	Tang et al. (2019)  <i>Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital</i>  <i>Institute of Management, Sichuan University of Science and Engineering, Zigong, China</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Psychological Capital</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Employee Innovative Behavior</li> </ul> Variabel Intervening: <ul style="list-style-type: none"> <li>Job Satisfaction</li> <li>Organizational Commitment</li> </ul>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>266 employees from China</i>  Sampel: <i>266 employees</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>  Teknik Analisis Data: <i>The partial least squares (PLS) regression was adopted as the analytical method in this study</i>	<i>The results showed that Psychological Capital had positive effects on job satisfaction and organizational commitment, and verified the relationship between employees' innovative behavior and their job satisfaction and organizational commitment. Moreover, the mediating effect of Psychological Capital in terms of job satisfaction and organizational commitment on employees' innovative behavior was verified by a mediation analysis. Employees' innovative behavior is not only essential for the research and development department; rather, it is</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				<i>also important for other departments. The empirical results of this study show that companies should consider taking measures to increase employees' Psychological Capital, so as to enhance their innovative behavior.</i>
7.	Arifin et al. (2021) <i>The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company</i> <i>Nat. Volatiles &amp; Essent. Oils, 2021; 8(4): 10177-10190</i>	Variabel Bebas: • <i>Self-Efficacy</i> Variabel Terikat: • <i>Employee Performance</i> Variabel Intervening: • <i>Employee Engagement</i>	Jenis Penelitian: <i>quantitative</i> Populasi: <i>140 respondents from palm oil company employees.</i> Sampel: <i>140</i> Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaires</i> Teknik Analisis Data: <i>SEM analysis</i>	<i>The results of this study are Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance, Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance, Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Engagement at a palm oil company.</i>
8.	Lisbona et al. (2018) <i>The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance</i> <i>Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), 2018; 2(1): 1-10</i> <i>National University of Singapore</i>	Variabel Bebas: • <i>work engagement</i> • <i>self-efficacy</i> Variabel Terikat: • <i>performance</i> Variabel Intervening: • <i>personal initiative</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i> Populasi: <i>396 participants from 22 organizations</i> Sampel: <i>396 participants</i> Teknik Pengumpulan Data: <i>Questionnaire</i> Teknik Analisis Data: <i>Structural equation modeling and the PROCESS SPSS Macro were used to test the hypothesized</i>	<i>The results of these two studies confirmed our hypotheses: WE and self-efficacy lead to higher PI, which, in turn, leads to higher performance. In addition to considering WE as an antecedent of PI, the results lead to considering PI as an antecedent of performance.</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
9.	Susanto et al. (2024) <i>Determinants of Self-Efficacy and Employee Performance in the Banking Industry</i> <i>Grenation International Journal of Economics and Accounting</i>	Variabel Bebas: • <i>Self-Efficacy</i> Variabel Terikat: • <i>Employee Performance</i>	Jenis Penelitian: <i>Qualitative</i> Populasi: Sampel: Teknik Pengumpulan Data: <i>Theoretical analyzes and analyzes of the relationship between online and offline variables, books, and magazines were obtained from Mendelej, Google Scholar, and other online media.</i> Teknik Analisis Data:	<i>Results of research from various scientific articles, with the existence of competency, mentoring, and self-efficacy variables in the banking industry environment it is thought to influence employee performance, also by strengthening the research results from existing scientific articles, the increase in self-efficacy is proven by literature studies as well as employee performance which has been described and answers from literature studies of scientific articles prove and researchers want to strengthen the results of research that has been carried out.</i>
10.	Ingusci et al. (2019) <i>Self-Efficacy And Work Performance: The Role Of Job Crafting In Middle-Age Workers</i> <i>International Journal of Business and Society, Vol. 20 No 2, 2019, 533-551</i>	Variabel Bebas: • <i>Self-Efficacy</i> Variabel Terikat: • <i>Work Performance</i> Variabel Intervening: • <i>Job Crafting</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i> Populasi: <i>361 employees of different Italian organizations</i> Sampel: <i>361</i> Teknik Pengumpulan Data: <i>Survey</i> Teknik Analisis Data: <i>Structural Equation Models</i>	<i>Results from SEM showed the positive effect of self-efficacy on job crafting, work performance, and organizational citizenship behaviours. Furthermore, job crafting partially mediated the relationship between self-efficacy and work performance and totally mediated the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behaviours. Findings suggest that job crafting can play a crucial role in the influence of personal resources, as self-efficacy, and the performance at work.</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
11.	Sivrikaya (2019) <i>The Role of Self-efficacy on Performance of Sports Skills of Football Players</i> <i>Journal of Education and Training Studies Vol. 6, No. 12a; December</i>	Variabel Bebas: • <i>Self-efficacy</i> Variabel Terikat: • <i>Performance</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i> Populasi: <i>The statistical population of research was Atatürk University boys students (18-22 yrs old) unfamiliar to football scissors kick, in 2018</i> Sampel: <i>52 participants</i> Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaires</i> Teknik Analisis Data: <i>SPSS</i>	<i>The results showed that self-efficacy play a significant role in learning of scissors kick. Self-efficacy is one of the most important characteristics of a successful athlete.</i>
12.	Ud Din et al. (2019) <i>Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation</i> <i>IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics) Vol. 4 No. 2 September 2019</i>	Variabel Bebas: • <i>Islamic Work Ethics</i> Variabel Terikat: • <i>Job Performance</i> Variabel Intervening: • <i>Intrinsic Motivation</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i> Populasi: <i>faculty members working in different universities situated in Malakand Division, KP-Pakistan</i> Sampel: <i>310 teachers of different Universities situated in Malakand Division, KP-Pakistan</i> Teknik Pengumpulan Data: <i>Questionnaires</i> Teknik Analisis Data: <i>SPSS and AMOS were used for Statistical tests</i>	<i>Empirical results indicate that there is a significant positive association between Islamic work ethics, Job performance and intrinsic motivation. The study determined that the idea of Islamic work ethics works as a therapy for the emergent ethical crisis of education sector of Pakistan which should be pervaded in organizational culture for sustainable job performance and growth.</i>
13.	Çetin & Aşkun (2018) <i>The effect of occupational</i>	Variabel Bebas: • <i>Self-Efficacy</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i> Populasi:	<i>Results of multilevel analyses confirmed our hypotheses by showing that occupational self-efficacy and intrinsic</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>self- efficacy on work performance through intrinsic work motivation</i>	Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Performance</i></li> </ul> Variabel Intervening: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Intrinsic work motivation</i></li> </ul>	76 employees from diverse organizations operating in an organized industrial region in Turkey  Sampel: 76 employees  Teknik Pengumpulan Data: questionnaire  Teknik Analisis Data: SPSS	<i>motivation have a significant influential role over work performance, and intrinsic motivation serve as a partial mediator in this relationship.</i>
14.	Li et al. (2022)  <i>Moderating Effects of Self-Efficacy and Time Pressure on the Relationship Between Employee Aging and Work Performance</i>  <i>Psychology Research and Behavior Management</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee Aging</i></li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Performance</i></li> </ul> Variabel Intervening: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Self-Efficacy</i></li> <li>• <i>Time Pressure</i></li> </ul>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: 296 employees  Sampel: 296  Teknik Pengumpulan Data: questionnaires  Teknik Analisis Data: cascaded linear regression via SPSS 22.0.	<i>Aging negatively affects working memory capacity and task performance. Working memory capacity partially mediates the relationship between age and task performance. Time pressure can exacerbate the negative effects of age on task performance, and self-efficacy mitigates the negative effects of age on task performance.</i>
15.	Mujanah & Utami (2023)  <i>The Effect of Self-Efficacy, Self-Leadership, and Work Ethic on Employee Performance in Manufacturing Companies</i>  <i>ICASI International Conference on Advance &amp;</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Self-Efficacy</i></li> <li>• <i>Self-Leadership</i></li> <li>• <i>Work Ethic</i></li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee Performance</i></li> </ul>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>Self-Efficacy, Self-Leadership, and Work Ethic</i>  Sampel: 260 employees  Teknik Pengumpulan Data: questionnaire  Teknik Analisis Data: multiple linear regression analysis	<i>The results implied a significant effect, but only self-efficacy has a significant effect on employee performance. In contrast, self-leadership and work ethic have no significant effect. This indicates that employees should be encouraged to have self-efficacy to improve their performance.</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Scientific Innovation Volume</i>			
16.	Lestari et al., (2024) <i>Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives</i>  <i>APTISI Transactions on Technopreneurship (ATT)</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Self-Efficacy</li> <li>Work Discipline</li> </ul> Variabel Terikat: Employee Performance	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>employees of Panti Sasana Treisna Weirdha RIA Pembangunan Cibubur</i>  Sampel: <i>50 employees</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>Questionnaire, interview</i>  Teknik Analisis Data: <i>SPSS</i>	<i>These findings indicate that boosting self-efficacy and reinforcing work discipline are essential for enhancing employee performance. Therefore, organizations should invest in comprehensive training and development programs to cultivate these qualities and maintain high performance levels among their staff.</i>
17.	Daraba et al., (2021) <i>Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance</i>  <i>Cogent Business &amp; Management</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Authentic Leadership</li> <li>Psychological Capital</li> <li>Gender</li> </ul> Variabel Terikat: Employee Performance	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>employees who were working from home during the Corona Pandemic</i>  Sampel: <i>150 full-time employees</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>  Teknik Analisis Data: <i>ALI, PCQ, and IWPQ</i>	<i>The results supported the study hypotheses suggesting that employees' perception of leaders' authenticity could directly influence employees' performance or indirectly via employees' Psychological Capital. The effect of Authentic Leadership on Psychological Capital was significantly moderated by employees' gender in which female respondents showed a positive and significant impact of Authentic Leadership on their Psychological Capital. Working from home could have a significant impact on how employees perceive supports from leaders.</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
18.	Muliati et al., (2022) <i>Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy?</i> <i>International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Competency</i></li> <li>• <i>self-efficacy</i></li> <li>• <i>transformational leadership</i></li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>teacher's performance</i></li> </ul>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>elementary school teachers in Tangerang</i>  Sampel: <i>210</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>  Teknik Analisis Data: <i>multiple linear regression analysis</i>	<i>Based on the data analysis, it can be concluded that transformational leadership has a positive effect on teachers performance, competency has a positive effect on teachers performance, self-efficacy has a positive effect on teachers performance, and transformational leadership, competency, and self-efficacy simultaneously have a positive and significant effect on teachers performance.</i>
19.	Schmidt & DeShon, (2015) <i>The Moderating Effects of Performance Ambiguity on the Relationship Between Self-Efficacy and Performance</i> <i>Journal of Applied Psychology</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Self-Efficacy</i></li> </ul> Variabel Terikat: <i>Performance</i>  Variabel Intervening: <i>Performance Ambiguity</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>Seventy-three undergraduates</i>  Sampel: <i>73 responden</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>  Teknik Analisis Data:	<i>In the current study, performance ambiguity is examined as a potential boundary condition for this negative self-efficacy effect. As hypothesized, self-efficacy was negatively related to subsequent performance under conditions of high ambiguity but was positively related to performance when performance ambiguity was low. Additionally,</i>
20.	Munyua, (2020) <i>Influence of Intrinsic Motivation on Job Performance and Organisational Commitment among the</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Intrinsic Motivation</i></li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Performance</i></li> </ul>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>K-Unity</i>  Sampel: <i>187 respondents</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>	<i>The study concludes that by utilising and investing in non-financial rewards, employees improve their job performance and organisational citizenship behaviour displayed by their commitment to the organization. The study</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<p>Employees: Case of K-Unity, Kiambu County, Kenya</p> <p>A Project Submitted In Partial Fulfilment of the Requirements for the Award of Degree of Master of Psychology (Organisation al/ Industrial)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizational Commitment</li> </ul>	<p>Teknik Analisis Data: SPSS</p>	<p>therefore recommends that organizations invest in non-financial rewards and incentives and more studies been done to determine the role that could be played by job-related attitudes in enhancing employees' job performance and organizational commitment.</p>
21.	<p>Hodges, (2017)</p> <p>An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect</p> <p>University of Nebraska - Lincoln</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Competency</li> </ul> <p>Variabel Terikat:</p>	<p>Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i></p> <p>Populasi: Managers and employees</p> <p>Sampel: 52 managers, 152 associates and 239 employees</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: questionnaire</p> <p>Teknik Analisis Data: SPSS</p>	<p>Results indicate initial evidence supporting the presence of a contagion effect where employees reporting to the managers participating in the Psychological Capital intervention experienced an increase in their own Psychological Capital levels over a six-week period. Post-hoc analyses found significant correlations between Psychological Capital, employee engagement, and performance. The article concludes with a discussion of several practical implications and directions for future research.</p>
22.	<p>(Sweetman et al., 2019)</p> <p>Relationship between positive psychological capital and creative performance</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Psychological Capital</li> </ul> <p>Variabel Terikat: Performance</p>	<p>Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i></p> <p>Populasi: 899 working adults</p> <p>Sampel: 899 working adults</p> <p>Teknik Pengumpulan Data:</p>	<p>the results of this study demonstrate a significant relationship between the recently emerging positive core construct of Psychological Capital, its component resources of efficacy, optimism, hope, and resilience,</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>University of Nebraska - Lincoln</i>		<i>questionnaire</i>  Teknik Analisis Data: <i>Analisis Regressio</i>	<i>and performance on a creative exercise.</i>
23.	Bayardelle, (2019)  <i>Behavioral Responses to Failure: The Effects of Goal Orientation, Psychological Capital, and Intrinsic Motivation</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Goal Orientatio n</i></li> <li>• <i>Psycholog ical Capital</i></li> </ul> Variabel Terikat: <i>Intrinsic Motivation</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>Individuals on organization</i>  Sampel: <i>150</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>  Teknik Analisis Data: <i>Structural Equation Modeling</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>significant correlations found between age and many adaptive characteristics, confirming that a productive failure response is something that can be learned, developed, or trained over time,</i></li> <li>2. <i>data better supported a tripolar model of goal orientation than the 2x2 model used,</i></li> <li>3. <i>significant intercorrelations between various failure responses indicated that individuals don't usually respond to failure with a single behavior but with a cluster of related behaviors,</i></li> <li>4. <i>strongest relationships were found with mastery-approach and performance- avoidance goal orientations, which each correlated respectively with adaptive and maladaptive responses to failure,</i></li> <li>5. <i>the mediating relationships involving Psychological Capital and</i></li> </ol>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				<i>intrinsic motivation within the SEM model were diametrically opposed to what was hypothesized as well as what was suggested in the existing literature.</i>
24.	Nasir et al., (2019) <i>How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance</i>  <i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research</i>	Variabel Bebas: • <i>Intrinsic Motivation</i> • <i>Innovative Work Behavior</i>  Variabel Terikat: <i>Job Performance</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi: <i>teaching staff of Syiah Kuala University.</i>  Sampel: <i>230 questionnaires</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>  Teknik Analisis Data: <i>SEM analysis</i>	<i>the results indicate that job performance affected by intrinsic motivation and innovative work behavior significantly. Innovative work behavior mediates the effect of intrinsic motivation toward job performance partially.</i>
25.	Lai & Chen, (2018) <i>Self-Efficacy, Job Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i>  <i>International Journal of Innovation, Management and Technology</i>	Variabel Bebas: • <i>Self-Efficacy</i> • <i>Job Performance</i> • <i>Job Satisfaction</i>  Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i>	Jenis Penelitian: <i>Quantitative</i>  Populasi:  Sampel: <i>803</i>  Teknik Pengumpulan Data: <i>questionnaire</i>  Teknik Analisis Data: <i>SEM</i>	<i>The results reveal that (1) Self-efficacy has a positive effect on job performance and job satisfaction; (2) effort has a positive effect on job performance and job satisfaction; (3) job satisfaction has a negative effect on turnover intention. These</i>
26.	Lukiastuti (2021),	Variabel Bebas:	Jenis Penelitian: Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> tidak

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	“Pengaruh <i>Self-efficacy</i> dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Self-efficacy</i></li> <li>• Motivasi</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi kerja</li> </ul> Variabel Intervening: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja</li> </ul>	Populasi: Semua Penyuluh Keluarga Berencana Sampel: 43 responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SPSS 20	berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga prestasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh <i>self-efficacy</i> dan motivasi terhadap prestasi kerja.
27.	Fauziah (2022)  “Pengaruh Tipe Kepribadian Individu, Efikasi Diri, Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sd Muhammadiyah 8 Tulangan”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipe Kepribadian Individu</li> <li>• Efikasi Diri</li> <li>• Iklim Kerja</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: seluruh guru SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sampel: 37 responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SmartPLS	Tipe Kepribadian Individu, Efikasi Diri, dan Iklim Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja guru pada SD Muhammadiyah 8 Tulangan.
28.	Utama et al., (2023),  “ <i>Self-efficacy</i> , Reward Dan Punishment Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Pasar Segar Manado”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Self-efficacy</i></li> <li>• <i>Punishment</i></li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Karyawan di Pasar Segar Manado Sampel: 30 responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> , <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan kategori pengaruh kuat. PT. Pasar Segar Manado sebaiknya melakukan kajian internal yang lebih mendalam dalam rangka mengevaluasi kondisi aktual sekaligus dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi terkait dengan

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				<i>Self-efficacy</i> , <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> untuk dirumuskan menjadi sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang matang sehingga dapat mendorong meningkatnya Prestasi Kerja Karyawan
29.	Rivki et al., (2021), "Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang"	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Self-efficacy</i></li> <li>Lingkungan Kerja</li> <li>Komitmen Organisasi</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: Seluruh Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang  Sampel: 56 responden  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.
30.	Alkalah (2024), "Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Prestasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo"	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Self-Efficacy</i></li> <li>Lingkungan Kerja</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul> Variabel Intervening: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Karir</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo  Sampel: 29 responden  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: SmartPLS	Terdapat pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $1,602 < 1,703$ dengan taraf signifikan ( $\rho$ ) 0,110 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t hitung $1,602 < t$ -tabel 1,703, maka tidak terdapat pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
31.	Restu (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Tangerang”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan Situasional</li> <li>• Motivasi Intrinsik</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Tangerang  Sampel: 115 responden  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner/angket  Teknik Analisis Data: SPSS	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Tangerang, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Tangerang, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional dan motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Tangerang.
32.	Sucita (2021) “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Panarub Industry Tangerang”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Intrinsik</li> <li>• Motivasi Ekstrinsik</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: 4000 karyawan  Sampel: 98 responden  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: Regresi SPSS	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai R Square (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,216 selanjutnya motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai R Square (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,941. sedangkan secara simultan, kedua variabel bebas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Panarub Industry, nilai R Square yang dihasilkan pada

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				penelitian ini adalah sebesar 0,954
33.	Putra (2024) “Pengaruh <i>Authentic Personal Branding</i> Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Authentic Personal Branding</i></li> <li>Motivasi Intrinsik</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Karyawan PT Anugerah Tangkas Transportindo Sampel: 106 responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>authentic personal branding</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung $6,907 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ . Selain itu, motivasi intrinsik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung $2,915 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,005$ . Kemudian secara simultan, <i>authentic personal branding</i> dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
34.	Valentina (2015) “Pengaruh Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Di PT. Surya Mustika Nusantara Jakarta Barat”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Self-Efficacy</i></li> <li>Motivasi</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Karyawan Divisi Marketing Yang Berjumlah 79 Orang Sampel: 65 Responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SPSS	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa: 1. Terdapat Pengaruh Langsung Dan Signifikan Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) Terhadap Prestasi Kerja 2. Terdapat Pengaruh Langsung Dan Signifikan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
35.	Lazuardy (2023), “Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi Dan	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Efikasi Diri</li> <li>Iklim Organisasi</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>i</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: 251 Sampel:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan keseimbangan kehidupan

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>Work-Life Balance</i> ) Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keseimbangan Kehidupan Kerja</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	251 responden  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: SEM-PLS	kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan efikasi diri tidak berpengaruh signifikan. Efikasi diri, iklim organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu, iklim organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan, sementara efikasi diri tidak berpengaruh signifikan.
36.	Karmila (2019)  “Pengaruh Efikasi Diri	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Efikasi Diri</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi:	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan secara parsial dan simultan bahwa efikasi diri dan

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	dan Loyalitas Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perdagangan Kota Banjar). Dibawah”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loyalitas Pegawai</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perdagangan Kota Banjar Sampel: 67 responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda	loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar. Artinya apabila efikasi diri dan loyalitas pegawai tinggi maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kota Banjar akan meningkat.
37.	Putra (2015) “Hubungan efikasi diri dengan prestasi kerja agen asuransi PT. Prufaimly investa Malang”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Efikasi Diri</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Agen asuransi PT. Prufaimly investa Malang Sampel: 50 responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SPSS	Dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan t ingkat efikasi diri agen asuransi PT. Prufaimly investa Malang sebagian besar masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 26 agen asuransi (51%) dari 50 responden. serta t i n g k a t prestasi kerja agen asuransi PT. Prufaimly investa Malang. Sebagian besar masuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 36 agen asuransi (76%) dari 50 responden. Hasil dari korelasi antara efikasi diri dengan prestasi kerja agen asuransi PT. Prufaimly investa Malang menunjukkan $r_{xy} = 0.622$ . diketahui bahwasanya
38.	Sultoni (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Dan Kesejahteraan	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kepemimpinan Transformasional</li> <li>Motivasi Intristik</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Karyawan Pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Sampel:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Psikologis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesejahteraan Psikologis</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	113 responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SPSS versi 25	terhadap prestasi kerja, kesejahteraan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dan kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kesejahteraan psikologis secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan
39.	Ekawati (2018)  “Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pengusaha Wanita”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivasi Intrinsik</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: pengusaha wanita yang memiliki usaha di wilayah Karanganyar Sampel: 101 responden Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SmartPLS 3.0	Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan penting terhadap prestasi kerja seseorang. Motivasi intrinsik yang berperan penting terhadap prestasi kerja pengusaha wanita yaitu senang, tanggung jawab, kerja keras, prestasi, pengembangan usaha
40.	Damanik et al., (2021),  “Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> , Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Bank BUMN Di Jayapura (Studi Pada Instalasi Farmasi Kabupaten Dinas	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Self-efficacy</i></li> <li><i>Self Esteem</i></li> <li>Sistem Pengukuran Kinerja</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivasi Intrinsik</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Pegawai Bank X di Papua Sampel: 105 pegawai Teknik Pengumpulan Data: Snowball Sampling Teknik Analisis Data: SmartPLS	Hasil penelitian variabel ini menunjukkan bahwa (1) <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Intrinsik dengan p-value (0,148 > 0,05), (2) <i>Self Esteem</i> mempunyai pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik dengan p-value (<0,001<0,05), dan (3) Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang)			terhadap Motivasi Intrinsik dengan nilai p (<0, 001 <0, 05).
41.	Yuliana et al. (2020) “Efikasi Diri dan Prestasi Kerja pada Karyawan di PT. X”	Variabel Bebas: • Efikasi Diri Variabel Terikat: • Prestasi Kerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. X yang berjumlah 43 karyawan  Sampel: 43 orang  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: SPSS	Berdasarkan analisis korelasi Pearson, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. X. Diketahui nilai korelasi Pearson antara efikasi diri dengan prestasi kerja menunjukkan angka 0,705 dengan sig. (2-tailed) 0,000 (sig<0,05) artinya Ha (hipotesis alternatif) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. X.
42.	Januar (2018) “Analisis Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Srikandi Diamond Motors Jakarta Selatan)”	Variabel Bebas: • Efikasi Diri • Stres Kerja Variabel Terikat: • Prestasi Kerja	Jenis Penelitian: kuantitatif  Populasi: karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Jakarta Selatan  Sampel: 40 orang  Teknik Pengumpulan Data: wawancara dan kuesioner  Teknik Analisis Data: regresi linear berganda SPSS	Hasil dari analisis ini kesimpulannya bahwa kepuasan kerja, kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Hasil uji signifikansi parsial (Uji statistik t) dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukan bahwa: 1) efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 2) Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 4) Efikasi diri dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja karyawan

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				PT. Srikandi Diamond Motors Jakarta Selatan.
43.	Tukilah et al. (2018) “Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SD”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kompensasi</li> <li>Efikasi Diri</li> <li>Budaya Organisasi</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD dan juga kepala sekolah di SD negeri atau swasta di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 316 orang.  Sampel: 161 orang  Teknik Pengumpulan Data: Angket  Teknik Analisis Data: analisis regresi linear berganda SPSS	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru (2). Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi kompensasi terhadap prestasi kerja guru (3). Ada pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap prestasi kerja guru (4). Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru.
44.	Yudha (2020) “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensi</li> <li>Motivasi</li> <li>Efikasi Diri</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: 72 pegawai di UPT-Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur  Sampel: 725 orang pegawai  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: analisis regresi linier berganda SPSS	Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja; (2) Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja; dan (3) Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai di UPT-Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur.
45.	Khasan (2016) “Pengaruh Modal	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Modal Psikologis</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi:	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hasil pengujian terdukung. Sikap kerja

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Psikologis Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Sikap Kerja Sebagai Variabel Mediasi”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spiritualitas</li> </ul> Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestasi Kerja</li> </ul>	karyawan yang bekerja di 10 perusahaan top Indonesia 2014 versi Majalah Fortune Indonesia  Sampel: 180 Orang  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: uji validitas dan reliabilitas SPSS	terbukti memediasi pengaruh modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Harapan menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel modal psikologis. Kehidupan batin menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel spiritualitas di tempat kerja. Sedangkan kepuasan kerja terbukti menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel sikap kerja. Karyawan dan perusahaan sebagai sebuah satu kesatuan dalam hubungan industrial harus selalu berupaya meningkatkan dan menjaga prestasi kerja, yaitu dengan mengelola dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
46.	Nashtya & Baidun, (2019)  “Pengaruh Work Family Conflict, Modalpsikologis Dan Variabel Demografis Terhadap Prestasi Kerja Guru”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Work Family Conflict</li> <li>Modal Psikologis</li> <li>Demografis</li> </ul> Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: guru swasta yang jam kerja gurunya cukup padat  Sampel: 200 orang guru sebagai  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik keluarga pekerjaan, modal psikologis dan demografi terhadap kinerja guru dengan proporsi varian sebesar 26,6%. Artinya, proporsi varians kinerja yang dijelaskan bersama oleh konflik keluarga pekerjaan, modal psikologis dan demografi sebesar 26,6%, sedangkan 73,4% lainnya

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan	dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini
47.	Kimberly et al., (2019) “Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Individual Innovation Capability</i></li> <li>• Motivasi Intrinsik</li> <li>• <i>Self-Efficacy</i></li> </ul> Variabel Terikat: Kinerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: seluruh pengurus organisasi mahasiswa di Universitas Ciputra yaitu Student Council, Student Representative Board, dan Student Union dari seluruh jurusan pada masa jabatan 2017-2018 dan 2018-2019 (dua periode jabatan) yaitu 649 orang. Sampel: 265 orang Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SPSS	variabel independen <i>individual innovation capability</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja individu, variabel independen motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja individu, dan variabel independen <i>self-efficacy</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja individu.
48.	Amiluddin et al., (2021) “Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modal Psikologis</li> <li>• Komitmen Organisasional</li> </ul> Variabel Terikat: Prestasi Kerja Variabel Intervening: Gaya Kepemimpinan Transformasional	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: guru SMK Negeri di Kabupaten Pematang Sampel: 133 orang Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: Moderation Regression Analysis (MRA) tipe quasi moderator	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap modal psikologis dengan kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap komitmen

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				organisasional dengan kinerja guru.
49.	Al Fajr & Al Dianty, (2020) “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Prertasi Kerja Pekerja Proyek Konstruksi”	Variabel Bebas: • Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Jenis Penelitian: Kualitatif Populasi: Pekerja Proyek Konstruksi Sampel: Teknik Pengumpulan Data: studi literatur Teknik Analisis Data:	Berdasarkan analisis dari ketiga jurnal terkait, menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pekerja adalah kebutuhan aktualisasi dengan rata-rata persentase pengaruh sebesar 29,02%. Motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja konstruksi adalah kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial.
50.	Hendriyani et al., (2024) “Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi”	Variabel Bebas: • <i>Locus of Control</i> • <i>Self-Efficacy</i> Variabel Terikat: Prestasi Kerja Variabel Intervening: <i>Employee Management</i>	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: karyawan Grand Yogya Majalengka Sampel: 150 karyawan Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Moderated	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus Of Control dan Self Efficacy secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa Employee Engagement memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara Locus of Control dan kinerja karyawan, serta antara Self Efficacy dan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta pentingnya keterlibatan karyawan dalam konteks perusahaan.
51.	Novitasari & Priyono, (2022)	Variabel Bebas: • Modal Psikologis	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi:	Hasil penelitian diperoleh: 1. Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	“Pengaruh Modal Psikologi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pembedayaan</li> </ul> Variabel Terikat: Kinerja Guru Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja	guru di SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang  Sampel: 112 guru  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Berganda	terhadap kepuasan kerja guru 2. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 3. Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 4. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 6. Pemberdayaan memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan modal psikologis terhadap kinerja guru. 7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja guru. 8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru.
52.	Rachmawati et al., (2022)  “Upaya Peningkatan Kinerja melalui Peningkatan Modal Psikologi dan Etos Kerja (Studi Pada	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Modal Psikologi</li> <li>Etos Kerja</li> <li>Kepemimpinan Transforasional</li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: pegawai pada UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal  Sampel: 115 orang	Hasil penelitian membuktikan bahwa 1. Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai standart coefficients beta sebesar 0,263 2. Kepemimpinan transformasional

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal)	Variabel Terikat: Kinerja	Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: SPSS	tidak berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar 0,292. dan nilai sig sebesar 0,019. 3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai standart coefficients beta sebesar 0,528 dan nilai sig sebesar 0,000. 4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar 0,292.
53.	Lubis et al., (2022)  “Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal”	Variabel Bebas: • Efikasi Diri • Motivasi Kerja  Variabel Terikat: Kinerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: guru penggerak di Kabupaten Mandailing Natal  Sampel: 60 orang  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis data koefisien Freg = 0,809 ; sig. 0,450. semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja guru penggerak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 36,186% terhadap kinerja. Artinya kedua variabel (efikasi diri dan motivasi kerja) memberikan kontribusi sebesar 36,186%

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
54.	Fadzilah, (2015) “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberdayaan Karyawan</li> <li><i>Self-Efficacy</i></li> </ul> Variabel Terikat: Kinerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: karyawan bagian penjualan PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang  Sampel: 90 orang  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: Analisis regresi	terhadap tinggi rendahnya kinerja.  Secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) variabel pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosoro Wilayah Pemasaran Semarang. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,388 X_1 + 0,507 X_2$ . Besarnya pengaruh keempat variabel tersebut secara simultan adalah sebesar 47,3 persen.
55.	Zaman, (2017) “Pengaruh Modal Psikologi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Modal Psikologi</li> <li><i>Organizational Citizenship Behavior</i></li> </ul> Variabel Terikat: Kinerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi: Pembantu Pembina KB Desa Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang  Sampel: 115 orang  Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner  Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan beberapa perubahan dari variabel modal psikologis, organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja dapat dilakukan oleh pembantu pembina keluarga berencana desa. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa modal psikologis dan OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat memediasi modal psikologis dan OCB terhadap pembantu pembina keluarga berencana dalam Pemberdayaan Perempuan dan Kinerja Keluarga Berencana.
56.	Alim, (2018) “Hubungan Motivasi,	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivasi</li> <li><i>Attitude</i></li> </ul>	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Populasi:	Hasil analisis data dari 133 orang petenis baik junior maupun senior menunjukkan bahwa

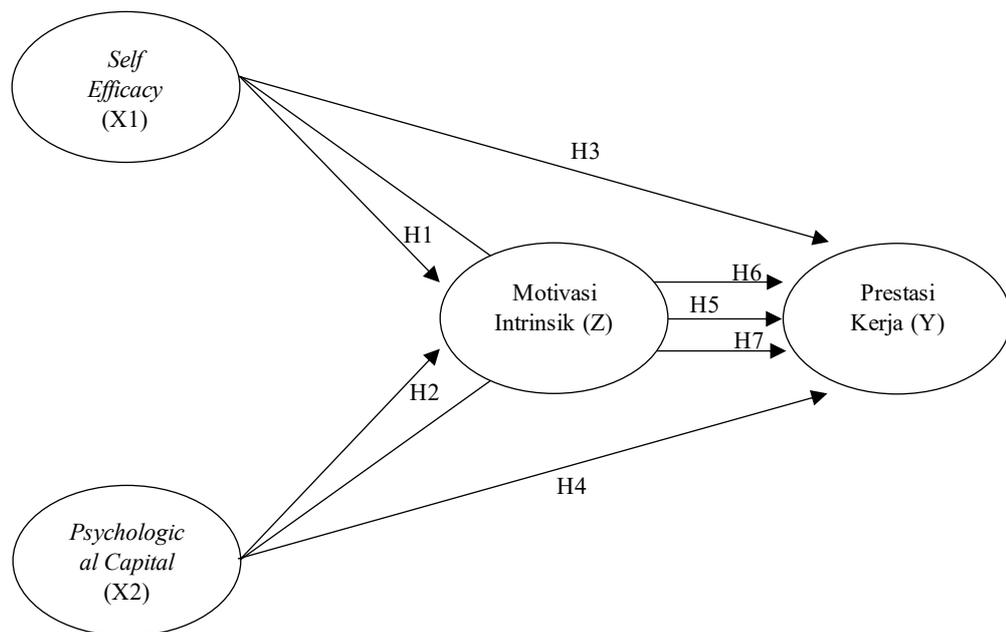
No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Attitude, Anxiety Dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Kerja Atlet Tenis Lapangan Level Junior Dan Senior”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Anxiety</i></li> <li>• <i>Self-Efficacy</i></li> </ul> Variabel Terikat: Prestasi Kerja	atlet tenis lapangan tingkat Daerah maupun Nasional di Indonesia Sampel: 133 Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: SPSS	baik motivasi, self efficacy, attitude, maupun kecemasan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi.
57.	Abdullah et al., (2022) “Kesan Modal Psikologi Dan Sokongan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pekerja Industri”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modal Psikologi</li> <li>• Sokongan Organisasi</li> </ul> Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: syarikat pembuatan multinasional Sampel: 120 orang Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: analisis regresi	Keputusan ujian korelasi pearson menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal psikologi dan sokongan organisasi dengan prestasi kerja. Seterusnya, keputusan analisis regresi menunjukkan modal psikologi dan sokongan organisasi mempunyai kesan dan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
58.	Indarwati et al., (2022) “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Ekstrinsik</li> <li>• <i>Self-Efficacy</i></li> </ul> Variabel Terikat: Kinerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Semarang Timur Sampel: 65 orang Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: analisis jalur dan uji sobel	Hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja, dan Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil uji mediasi diperoleh

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				bahwa Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai, dan Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja pegawai.
59.	Herliansyah, (2017) “Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Spesifik, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Pengalaman</li> <li>• Spesifik</li> <li>• <i>Self-Efficacy</i></li> </ul> Variabel Terikat: Kinerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Sampel: auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner Teknik Analisis Data: Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Moderasi kompleksitas tugas terhadap hubungan pengalaman spesifik dan kinerja auditor berpengaruh pada jenis moderasi murni. Sedangkan kompleksitas tugas memoderasi hubungan efikasi diri dan kinerja auditor berpengaruh pada jenis moderasi semu. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,824 menunjukkan bahwa variasi perubahan pengetahuan, pengalaman spesifik dan efikasi diri sebesar 82,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 27,6 persen ditentukan oleh faktor lain.
60.	Aisyiyah et al., (2022) “Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan”	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Self-Efficacy</i></li> <li>• Motivasi Kerja</li> </ul> Variabel Terikat: Kinerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: seluruh pns di kantor sekretariat DPRD kota medan Sampel: 50 pegawai Teknik Pengumpulan Data:	variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja sedangkan variabel self-efficacy secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota medan, selain itu self-efficacy dan motivasi kerja

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			Kuesioner	secara simultan
			Teknik Analisis Data: regresi berganda	berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota medan.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir disusun dengan tujuan untuk mempermudah dalam proses penelitian. *self-efficacy* dan *psychological capital* merupakan variabel bebas, Prestasi kerja merupakan variabel terikat, dan motivasi intrinsik merupakan variabel intervening. Kerangka berpikir yang disusun pada penelitian ini merupakan sebuah modifikasi dari beberapa penelitian terdahulu.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penelitian dari (Yuliana et al., 2020), (Abdullah et al., 2022), (Diarta, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al. (2020) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan prestasi kerja; Abdullah

et al., (2022) *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; Diarta (2022) motivasi intrinsik dapat memediasi hubungan antara *psychological capital* terhadap kinerja dan berpengaruh positif-signifikan. Berikut merupakan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini:

#### **D. Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2020) hipotesis ialah jawaban sementara dari suatu rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dengan wujud pertanyaan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu beserta kerangka penelitian yang ada, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Motivasi Intrinsik**

*Self-Efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Konsep ini dikembangkan oleh Albert Bandura dan berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, dan mengatasi rintangan. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan termotivasi, serta lebih mampu mengatasi kesulitan. Sebaliknya, *Self-Efficacy* yang rendah dapat menyebabkan keraguan diri dan kecenderungan untuk menghindari tantangan. *Self-Efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman sukses, pengamatan terhadap orang lain, dan dukungan sosial. Menurut Andre dan Santoso (2022) menjelaskan bahwa *Self-Efficacy* merupakan ketahanan diri

dan kemampuan seseorang dalam menghadapi sebuah permasalahan dan berupaya untuk menghadapi segala kegagalan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Valenchia (2023) menyatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

**H1: Diduga *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan.**

## **2. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Motivasi Intrinsik**

*Psychological Capital*, adalah konsep psikologis yang mencakup empat komponen utama: *hope* (harapan), *efficacy* (efikasi), *resilience* (ketahanan), dan *optimism* (optimisme). *Psychological Capital* mengacu pada keadaan psikologis positif yang membantu individu mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Orang dengan *Psychological Capital* tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, dan mampu bangkit kembali dari kegagalan. Mereka juga lebih termotivasi untuk mencapai kesuksesan. Modal psikologis lebih bersifat terbuka terhadap perubahan dan lebih mengacu kepada individu itu sendiri dalam menentukan tujuannya di masa depan Luthans (2007). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Diarta (2022) memperoleh hasil bahwa *Psychological Capital* dapat mempengaruhi Motivasi Intrinsik.

**H2: Diduga *Psychological Capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan.**

### 3. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Prestasi Kerja

Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, sehingga mereka lebih gigih dan tekun dalam menyelesaikan tugas. Keyakinan ini juga mendorong mereka untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan bekerja lebih keras untuk mencapainya. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, *self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas individu di tempat kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al. (2020) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan prestasi kerja.

**H3: Diduga *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

### 4. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Prestasi Kerja

*Psychological Capital* memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja karena dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja. Karyawan dengan *Psychological Capital* yang tinggi cenderung lebih optimis dan percaya diri dalam mencapai tujuan mereka, lebih gigih dalam mengatasi rintangan, serta mampu bangkit kembali dari kegagalan. Mereka juga lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. *Psychological Capital*,

dengan demikian, adalah faktor penting dalam mendorong prestasi kerja yang lebih baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al., (2022) *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**H4: Diduga *Psychological Capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

#### **5. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi intrinsik, yaitu dorongan internal untuk melakukan sesuatu karena kepuasan atau minat pribadi, memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugas, karena mereka menikmati proses kerja itu sendiri, bukan hanya hasilnya. Hal ini mendorong mereka untuk berinovasi, bekerja lebih keras, dan terus belajar, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas output kerja. Motivasi intrinsik juga berkaitan dengan komitmen jangka panjang terhadap pekerjaan, karena individu lebih mungkin merasa puas dan terlibat penuh dalam apa yang mereka lakukan, sehingga prestasi kerja mereka meningkat. Penelitian Diarta (2022) menemukan hasil bahwa Motivasi Intrinsik dapat mempengaruhi Prestasi Kerja.

**H5: Diduga Motivasi Intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

## **6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Intrinsik**

*Self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, terutama melalui motivasi intrinsik. Ketika individu memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka (*self-efficacy*), mereka lebih cenderung merasa termotivasi secara intrinsik, karena percaya bahwa mereka dapat menguasai tugas-tugas yang dihadapi. Keyakinan ini membuat mereka lebih menikmati proses kerja, lebih tekun, dan kreatif dalam menyelesaikan masalah. Akibatnya, motivasi intrinsik yang tinggi ini mendorong mereka untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Jadi, *self-efficacy* tidak hanya secara langsung mempengaruhi prestasi kerja tetapi juga memperkuatnya melalui peningkatan motivasi intrinsik. Temuan penelitian oleh Valenchia (2023) bahwa *Self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi.

**H6: Diduga *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik Karyawan**

## **7. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Intrinsik**

Individu dengan *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan lebih besar pada kemampuan mereka (*self-efficacy*), optimisme terhadap masa depan, harapan untuk mencapai tujuan, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan. Kombinasi dari keempat elemen

ini menciptakan lingkungan psikologis yang kondusif untuk menumbuhkan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik muncul ketika individu menikmati tugas yang mereka lakukan karena merasa tertantang dan puas dengan prosesnya, bukan hanya hasil akhirnya.

*Psychological Capital* yang tinggi mendorong individu untuk terlibat lebih dalam dalam pekerjaan mereka, menikmati tantangan, dan terus berusaha, meskipun menghadapi kesulitan. Dengan demikian, motivasi intrinsik bertindak sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh *Psychological Capital* terhadap prestasi kerja. Ketika motivasi intrinsik tinggi, karyawan lebih cenderung bekerja keras, berinovasi, dan mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Ini berarti bahwa *Psychological Capital* tidak hanya secara langsung mempengaruhi prestasi kerja, tetapi juga meningkatkan dampaknya melalui motivasi intrinsik, menjadikan *Psychological Capital* sebagai faktor kunci dalam pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian Diarta (2022) motivasi intrinsik dapat memediasi hubungan antara *psychological capital* terhadap kinerja guru dan berpengaruh positif-signifikan.

**H7: Diduga *Psychological Capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik Karyawan**