

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA TVRI SUMATRA BARAT DENGAN MOTIVASI INTRINSIK  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Padang*



**OLEH :**  
**CINDY VALENCHIA**  
**2018/18059065**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
TVRI SUMATRA BARAT DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI

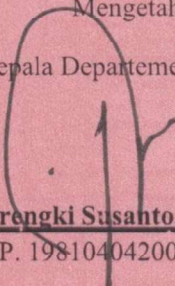
NAMA : CINDY VALENCHIA  
NIM/TM : 18059065/2018  
DEPARTEMEN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Februari 2023

Disetujui Oleh :

Mengetahui,

Kepala Departemen Manajemen

  
Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D

NIP. 19810404200501 1 002

Pembimbing

  
Mega Asri Zona, S.E, M.M

NIP. 198801232015042 002



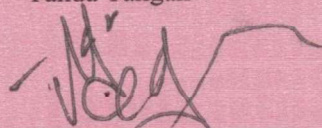

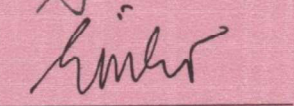
**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
TVRI SUMATRA BARAT DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

NAMA : CINDY VALENCHIA  
NIM/TM : 18059065/2018  
DEPARTEMEN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Di Depan Tim Penguji  
Departemen Manajemen (S1)  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Mega Asri Zona, S.E, M.Sc	Ketua	 _____
Yuki Fitria, S.E, M.M	Anggota	 _____
Rini Sarianti, S.E, M.M	Anggota	 _____



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini: Nama :

Nama : Cindy Valenchia

NIM/ TM : 18059065/2018

Tempat/Tanggal Lahir : 23 Januari 2000

Jurusan : Manajemen

Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Alamat : Jln Pasir Putih Komp. Mega Marina Blok Y No 19

Hp/ Telepon : 085264703115

Judul Skripsi : Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
TVRI Sumatra Barat Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai  
Variabel Mediasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hail dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas. dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini Sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, timpengeuji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini say buat dengan sungguh- sungguh dan apabila dikemudian hariterdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karyatulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Februari 2023



Penulis

*Cindy Valenchia*  
Cindy Valenchia

NIM : 18059065

## ABSTRAK

**Cindy valenchia** : Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja  
**2018/18059065** Karyawan Pada TVRI Sumatra Barat Dengan  
Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi  
**Dosen Pembimbing** : Mega Asri Zona, SE, M.Sc

**Tujuan** – Penelitian ini menganalisis : (1) pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan TVRI Sumatra Barat (2) pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi intrinsik pada TVRI Sumatra Barat (3) pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada TVRI Sumatra Barat (4) pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik TVRI Sumatra Barat.

**Metodologi** - Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh komposisi SDM menurut unit kerja pada TVRI Sumatra Barat Kota Padang, dengan jumlah 101 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan melalui data SEM dengan aplikasi PLS 3(*Partial Least Square*).

**Hasil** – Hasil pengolahan data pada Penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan TVRI Sumatra Barat (2) *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada karyawan TVRI Sumatra Barat (3) *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan TVRI Sumatra Barat (4) *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik pada karyawan TVRI Sumatra Barat .

**Kata Kunci** : *Self-efficacy*, Kinerja karyawan, Motivasi intrinsik

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian ini dengan judul :

**“Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada TVRI Sumatra Barat Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi”**. Salam besertakan sholawat kepada Rasulullah SAW sebagai perantara yang menghantarkan manusia dari ketidaktahuan menuju alam penuh alam pengetahuan seperti sekarang ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D Selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibuk Yuki Fitria, SE, M.M Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibuk Rini Sarianti, SE, M.Si dan Ibuk Yuki Fitria, SE, MM selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.

4. Ibuk Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan pengetahuan, perhatian, waktu dan tenaganya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibuk Astri Yuza Sari, SE, M.M Selaku Dosen pembimbing akademik
6. Bapak dan Ibuk Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Padang, Khususnya pada program studi manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf tata usaha program studi manajemen Fakultas Ekonomi Negeri Padang dan karyawan/karyawati Staf yang telah membantu di bidang Administrasi.
8. Yang teristimewa kedua orang tua tercinta Ayah Yasman, S.E, Ibu Linda Efendi atas doa, dorongan, pengorbanan, cinta dan motivasi yang luar biasa sehingga penulis bisa mencapai semua ini dan berhasil menyelesaikan kuliah dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi.
9. Terkhusus kepada sahabat saya Oryza Sativa W.P, Jihan Humairoh dan Yesminurfalah yang berperan banyak dalam mengerjakan skripsi saya dan selalu menyemangati dan mendukung saya selama mengerjakan skripsi ini. Paling tersayang kepada Muhammad Abil Putra yang selalu menemani skripsi ini sampai selesai.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas bantuan dan kerja sama yang diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa penulis memiliki

pengetahuan yang sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis berharap atas saran dan kritis yang positif dan membangun dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan kepada pembaca.

Padang, Februari 2023

Cindy Valenchia



## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Teriotis .....	7
2. Manfaat Peneliti .....	8
BAB II KAJIAN TEORI, Kerangka Konseptual Dan Hipotesis	
A. Kajian Teori.....	9
1. Grand Theory .....	9
2. Kinerja Karyawan .....	10
3. <i>Self efficacy</i> .....	13
4. Motivasi Intrinsik .....	14
B. Penelitian Relavan.....	20
C. Kerangka konseptual .....	23
D. Hipotesis .....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian .....	27
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel .....	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	28
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
1. Data Primer .....	29
2. Data sekunder.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Definisi Operasional Dan Variabeel Penelitian .....	30
1. Definisi Operasional .....	30
2. Variabel Penelitian .....	31
G. Instrument Penelitian .....	32

H. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	
A. Hasil Umum Objek Penelitian .....	41
B. Hasil penelitian .....	43
1. Deskripsi Responden .....	43
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	46
C. Analisis Data .....	54
1. Uji Normalitas .....	54
2. Pengukuran Model .....	56
a. Uji Validitas.....	56
b. Uji Reliabilitas.....	58
3. Pengukuran Model Struktural (Inner Model) .....	59
4. Penguji Hipotesis .....	59
a. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung .....	60
b. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	63
c. Pengaruh Total.....	63
5. Pembahasan .....	64
BAB V Penutupan	
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	74
C. Keterbatasan .....	76
Daftar Pustaka .....	77
Lampiran .....	81



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Riwayat Keterlambatan Karyawan .....	5
Tabel 2. Penelitian Relavan.....	19
Tabel 3. Jumlah Pegawai Komposisi SDM TVRI Sumatra Barat .....	26
Tabel 4. Variabel dan Dimensi Penelitian.....	32
Tabel 5. Daftar Skor Setiap Pertanyaan .....	33
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Umur.....	44
Tabel 8. Karakteristik Responden Latar Belakang Pendidikan .....	44
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	45
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 12. Distribusi Frekuensi <i>Self-efficacy</i> .....	49
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik .....	51
Tabel 14. Hail Uji Normalitas.....	55
Tabel 15. Hasil Analisis Square Root Of Avarage (AVE).....	58
Tabel 16. Hail Analisis <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i> .....	58
Tabel 17. Hasil Analisis <i>R-square</i> .....	60
Tabel 18. Hasil Analisis Inner Model .....	61
Tabel 19. Pengaruh Tidak Langsung .....	63
Tabel 20. Pengaruh Total X, Y dan Z .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 2. Struktur Organisasi TVRI Sumatra Barat .....	42
Gambar 3. Outer Model .....	57
Gambar 4. Inner Model .....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Permohonan Penelitian .....	82
Lampiran 2 : Surat Persetujuan Penelitian.....	83
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 4 : Karakteristik Responden .....	90
Lampiran 5 : Deskriptif Frekuensi Variabel .....	92
Lampiran 6 : Uji Normalitas .....	97
Lampiran 7 : Gambar Outer Model.....	98
Lampiran 8 : Gambar Inner Model .....	99
Lampiran 9 : Outer Loading Variabel Yang Diteliti.....	100
Lampiran 10 : Cross Loading Variabel Yang Diteliti .....	102
Lampiran 11 : Hasil Uji PLS .....	104
Lampiran 12 : Uji Hipotesis .....	105
Lampiran 13 : Tabulasi Data .....	107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan harus memiliki kualitas agar dapat memberikan kinerja yang baik untuk mendukung kinerja organisasi, karena pada dasarnya karyawan yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah (Siregar, 2021).

Enno *et al* (2017) kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan penting untuk memahami bagaimana suatu proses dan kepercayaan diri untuk mengembangkan motivasi yang ada di dalam dirinya. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerja bisa lebih maksimal dan banyak hal baru yang akan di kembangkan. Hal yang tidak kalah penting adalah memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan

Variabel kapasitas kognitif, *self-efficacy* pada motivasi dan kinerja, reaksi evaluasi diri terhadap perilaku sendiri dapat menjadi penentu penting untuk motivasi diri. *Self-efficacy* mewakili penilaian tentang seberapa baik orang tersebut dapat melakukan tindakan, dapat mempengaruhi pilihan tindakan



individu. Teori evaluasi kognitif mengemukakan bahwa faktor sosial dan lingkungan sangat penting dalam hal memfasilitasi atau merusak peran motivasi intrinsik (Cetin and Askun, 2018).

*Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang di persyaratan (Hasan, 2020).

*Self-efficacy* memengaruhi seseorang dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. *Self-efficacy* yang tinggi, menurunkan kinerja dari waktu ke waktu, menyimpulkan bahwa keyakinan diri yang puas menciptakan sedikit insentif untuk mengeluarkan upaya yang meningkat diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Stirin and Pazy, 2016).

Menurut B. Yang, Y Kim and RG McFarland (2011). kerangka teoretis untuk proses motivasi yang menyatakan teori motivasi berbasis kepribadian adalah teori distal yang berhubungan pada motivasi dan tindakan dalam bentuk sifat motivasi yang cukup stabil seperti ciri kepribadian. Jadi sifat individu proksimal, yang memengaruhi kinerja melalui proses pengaturan diri atau keterampilan motivasi, termasuk *self-efficacy*.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah mengungkapkan bahwa *Self-efficacy* diri pekerjaan menyebabkan peningkatan motivasi intrinsik, Efikasi diri pekerjaan peningkatan kinerja karyawan, menyatakan motivasi

intrinsik berfungsi sebagai mediasi dalam *self-efficacy* pada kinerja karyawan (Cetin and Askun, 2018). Bastos dan Vieira, (2016) mengemukakan bahwa kemampuan beradaptasi dan *self-efficacy* dapat dilihat secara signifikan terkait dengan kinerja individu, jadi ada hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja. Bahwa motivasi intrinsik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan (Siregar, 2021).

Penelitian ini merupakan bagian dari hal penting bagi karyawan yang lebih besar untuk mengembangkan langkah-langkah baru pada peran *self-efficacy* dan kinerja karyawan diadaptasi untuk digunakan dengan rangkaian yang sangat penting di perusahaan. Adanya kinerja karyawan membuat karyawan mempercayai kemampuan yang telah mereka miliki dari diri sendiri sehingga semua hal yang dilakukan akan menjadi baik.

Menurut Zulkafli dan Mahboh (2020) motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dihasilkan dari dalam individu itu sendiri yang memiliki kekuasaan dan *self-determining*. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan dari luar dirinya. Motivasi yang efektif merupakan salah satu tujuan utama dari tujuan setiap manajer karena mempengaruhi personel untuk meningkatkan tingkat aktivitas, efektivitas, dan produktivitas (Nica and Potcovaru, 2019)

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada bagian Komposisi SDM menurut unit kerja karyawan TVRI Sumatra Barat Kota Padang 101 orang dan tentunya pada setiap individu memiliki *self-efficacy* dan motivasi intrinsik yang berbeda. Untuk itu kinerja karyawan TVRI Sumatra Barat memiliki peranan penting dalam mewujudkan *self-efficacy* dan motivasi intrinsik karyawan yang nantinya berdampak pada kualitas SDM yang dimiliki oleh karyawan TVRI Sumatra Barat dalam mewujudkan visi dan misi dari perencanaan organisasi.

Dengan banyaknya karyawan TVRI Sumatra Barat masih terdapat permasalahan timbulnya kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang di rasakan oleh para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap beberapa karyawan terutama pada sub koordinator sumber daya manusia dan reformasi birokrasi karyawan mengatakan bahwa permasalahan pada karyawan TVRI Sumatra Barat yaitu kurang lancar-nya komunikasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan dan akan menjadi hambatan bagi karyawan. Adanya kesalahpahaman yang terjadi karena tidak kredibel dan profesional dalam mengelola karyawan, serta karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dirasa sangat mudah dan kurangnya punishment yang diberikan kepada mereka.

Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh karyawan. Atasan dianggap kurang mendukung terhadap motivasi dan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan, dan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian

karyawan merasa kurang dihargai tanggung jawab atas pengawasan kerja yang diberikan atasan dan kepercayaan kepada mereka sehingga karyawan merasa sudah cukup maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaan padahal tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Di buktikan dengan data penilaian kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 1. di mana pada tabel terlihat pencapaian kinerja berbeda setiap tahun.

**Tabel 1. Pencapaian Kinerja LPP TVRI Tahun 2022**

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET	REALISASI	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	BOBOT CAPAIAN
Terwujudnya peningkatan pelayanan siaran TV public yang modern	Indeks Kepuasan Layanan Siaran Kepada Masyarakat	3.30	3.30	Meningkatnya kualitas konten (meliputi pendidikan, budaya, Pendidikan agama, dan infrastruktur ) penyiaran TV Publik	1.1 Audience Share/rating		1.28	64 %
					1.2 Public Values	3,1	3.54	114%
					1.3 Public Participation	1,2%	1.2%	100%
					1.4 Populasi yang terlayani penyiaran digital	70%	69,10%	98,71%
					1.5 Share Nilai Marketing terhadap Pendapatan	6.1%	6,1%	100%
				Meningkatnya kualitas Internal kelembagaan	2.1 Opini BPK	WTP	WTP	WTP
					2.2 Indeks RB	70	Masih Proses	Masih Proses
					2.3 Nilai SAKIP	70	54,65	78,07%
					2.4 Jumlah Peningkatan PNPB	152 M	165 M	109 %

Sumber data : SUB Koordinator Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, terlihat keterkaitan dan pentingnya faktor motivasi intrinsik untuk meningkatkan kepercayaan dan semangat kerja dalam melakukan tugas karyawan. Dalam penelitian ini *self-efficacy*, dan motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap**



## **Kinerja Karyawan Pada TVRI Sumatra Barat Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi“**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi bahwa berpengaruh *self-efficacy* memiliki dampak yang besar pada motivasi intrinsik untuk mencapai prestasi kerja yang efektif memerlukan kinerja karyawan diantara para pekerja. Adanya masalah tersebut membuat penelitian ini menjadi semangat untuk mencari tau lebih dalam bagaimana nampak motivasi intrinsik ini dijadikan masalah untuk karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada TVRI Sumatra Barat?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan TVRI Sumatra Barat?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada TVRI Sumatra Barat?
4. Apakah *self-efficacy* memediasi hubungan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada karyawan TVRI Sumatra Barat?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui sejauh mana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada karyawan TVRI Sumatra Barat
2. Mengetahui sejauh mana pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi intrinsik karyawan TVRI Sumatra Barat
3. Mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi intrinsik terhadap *self-efficacy* pada karyawan TVRI Sumatra Barat
4. Mengetahui sejauh mana pengaruh *self-efficacy* memediasi hubungan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada karyawan TVRI Sumatra Barat

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian adalah:

1. Manfaat Teriotis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan akan memberikan sumbangan keilmuan bagi semua pihak yang terkait dalam memberi informasi, serta menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada karyawan TVRI Sumatra Barat dengan motivasi intrinsik sebagai mediasi.

2. Manfaat Peneliti

Penelitian ini penulis harapkan dapat dijadikan suatu ajuan untuk memanfaatkan ilmu yang telah dipelajari dengan penelitian terdahulu dan

ditambah penelitian sekarang. Menambahkan wawasan serta ilmu pengetahuan baru bagi peneliti, serta salah satu syarat dalam usaha mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.