

MOTIVASI TERHADAP KINERJA TIM BISNIS DENGAN VARIABEL PEMEDIASI *SELF EFFICACY*

Adella Novita Candra

Universitas Ciputra

E-mail: anovita01@student.ciputra.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to find out the effect of motivation towards team business performance through self-efficacy. The sample that is used in this research is 78 IBM students of Universitas Ciputra, 2013 batch. This research method is quantitative, with data analysis technique that is used in Structural Equation Model Partial Least Square with the help of SmartPLS software version 3.0. Data collection techniques is with questionnaire. The result of this research show that motivation has significant effect towards team business performance of 2013 IBM students. Motivation also has significant effect towards self-efficacy. Self-efficacy is not significant towards team business performance. In this research, self-efficacy does not mediate on the effect of motivation towards team business performance.*

Keywords: *Motivation, self efficacy, performa*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tim bisnis melalui *self efficacy*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 78 mahasiswa *International Business Management* Universitas Ciputra angkatan 2013. Metode penelitian inid adalah kuantitatif, dengan teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model Partial Least Square* dengan bantuan *software* SmartPLS version 3.0. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tim bisnis IBM angkatan 2013. Motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. *Self efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja tim bisnis. Pada penelitian ini *self efficacy* tidak memediasi pada pengaruh motivasi terhadap kinerja tim bisnis.

Kata kunci: Motivasi, *self efficacy*, kinerja

PENDAHULUAN

Entrepreneurship sekarang ini menjadi trend idola bagi setiap negara, salah satunya negara Indonesia. Menurut McClelland dalam (Ciputra, 2011:14), mengungkapkan bahwa sebuah negara baru akan makmur kalau sedikitnya 2% dari penduduknya menjadi *entrepreneur*. Salah satu solusi untuk mengatasi ketertinggalan tersebut, Ir. Ciputra mendirikan sebuah institusi pendidikan yang bernama Universitas Ciputra dengan menanamkan nilai *entrepreneurship*, dengan adanya institusi pembelajaran yang berbasis *entrepreneurship* maka diharapkan akan muncul calon-calon pelaku bisnis Indonesia di masa mendatang. *Entrepreneurial Project* merupakan salah satu contoh mata kuliah yang diajarkan oleh jurusan *International Business Management* pada mahasiswa Universitas Ciputra.

Pada mata kuliah *Entrepreneurial Project* yang menuntut mahasiswa untuk membangun sebuah bisnis yang beranggotakan lima orang mahasiswa yang memiliki minat bisnis yang sama. Setiap anggota dalam tim bisnis diberikan kebebasan untuk mengungkapkan ide-ide yang kreatif dan inovatif dalam membuat *business plan* yang nantinya akan direalisasikan sampai akhir perkuliahan. Upaya dalam membangun bisnis dari awal sampai berjalannya bisnis pasti terdapat tantangan yang dihadapi oleh mahasiswa, oleh karena adanya tantangan, peneliti melakukan *survey* diawal, dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa mahasiswa IBM angkatan 2013. Menurut hasil *pra survey* yang dilakukan oleh peneliti, sebanyak 30% masalah yang dialami atau dirasakan oleh mahasiswa IBM angkatan 2013 Universitas Ciputra yaitu motivasi. Peneliti melihat adanya hubungan antara motivasi dan kinerja tim bisnis pada mahasiswa IBM 2013. Hal ini didukung dengan penelitian Handayani *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Salman, *et al.*, (2016), mengatakan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan kuat dengan faktor kinerja pekerjaan. *Self Efficacy* masuk dalam motivasi itu sendiri sebagai dorongan yang terkait dengan seorang individual yang yakin dengan apa yang dicapai. Menurut hasil *pra survey* ditemukan beberapa pendapat dari mahasiswa seperti rasa tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dan lain sebanyak 26,80% mahasiswa menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan hal yang diperlukan dalam mahasiswa dalam tim bisnis, oleh karena itu peneliti tertarik untuk menguji peran *self efficacy* dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tim Bisnis, Dengan Variabel Pemeditasi *Self Efficacy* Pada Mahasiswa IBM Angkatan 2013 Universitas Ciputra

Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tim bisnis mahasiswa IBM angkatan 2013? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap *self efficacy* mahasiswa IBM angkatan 2013? 3) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja tim bisnis mahasiswa IBM angkatan 2013? 4.) Apakah *self efficacy* merupakan variabel pemeditasi antara motivasi dengan kinerja tim bisnis mahasiswa IBM angkatan 2013?

LANDASAN TEORI

Motivasi

Gondokusumo (2015: 196) mengatakan bahwa motivasi merupakan indikator yang membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Murti dan Simulyani (2013) motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sapila (2013) mengungkapkan seorang karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2011: 229), motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik: 1) Motivasi Intrinsik, merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa adanya pengaruh apapun dari luar. Motivasi intrinsik terdiri dari: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan potensi individual (*advancement*). 2) Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang karena adanya pengaruh dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat dipengaruhi dari: gaji (*wages*), kondisi

kerja (*working condition*), kebijakan dan administrasi (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi (*quality supervisor*).

Penelitian ini, indikator motivasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tanggung jawab individual (*responsibility*), pengembangan diri (*advancement*), gaji (*wages*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*).

Self Efficacy

Menurut Bandura (dalam Cherian dan Jacob, 2013) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kapasitas yang dimilikinya untuk mengeksekusi sikap yang diperlukan agar dapat memproduksi apa yang diperlukan. *Self efficacy* merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu (Putu, *et al.*, 2015).

Menurut Pepe, *et al.*, (dalam Noviawati, 2016) *self efficacy* dapat diukur melalui 3 indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas.

Kinerja

Uha (2013:212) kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Menurut Murti dan Srimulyani (2013) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Menurut Sutrisno, *et al.* (2016) kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Wirawan (2013) dalam mengukur kinerja level individual anggota tim dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: 1) Kerja sama dengan anggota tim lainnya. 2) Partisipasi dalam rapat-rapat tim. 3) Secara sukarela berpartisipasi dalam proyek-proyek tim. 4) Komunikasi dengan para anggota tim dengan cara yang konstruktif. 5) Mengembangkan kerja sama dalam mencapai tujuan tim. 6) Cara menyelesaikan perbedaan pendapat dan konflik.

Menurut Bangun (2012: 214) suatu kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu: 1) Kuantitas kerja, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2) Kualitas kerja, yaitu pekerja yang memiliki kinerja baik dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang telah ditentukan. 3) Ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. 4) Kemampuan kerja sama, yaitu kinerja seseorang dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. 5) Kehadiran, yaitu kinerja seseorang ditentukan pula oleh tingkat kehadiran dalam mengerjakannya.

Pada penelitian ini indikator kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, jangka waktu kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif atau kemampuan kerja sama.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat hasil yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris. Adapun hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim bisnis (Y).

H2 : Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* (M).

H3 : *Self efficacy* (M) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim bisnis (Y).

H4 : *Self efficacy* (M) merupakan variabel mediasi antara motivasi (X) dengan kinerja tim bisnis (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi sebagai variabel bebas, *self efficacy* sebagai variabel mediasi, dan kinerja tim bisnis sebagai variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah *Structural equation modeling* (SEM) dengan bantuan *software Smart PLS*.

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah mahasiswa IBM (*International Business Management*) angkatan 2013 Universitas Ciputra yaitu sebanyak 356 mahasiswa.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah mahasiswa IBM angkatan 2013 Universitas Ciputra yang tidak pernah berganti bisnis. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 78 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah mahasiswa IBM (*International Business Management*) angkatan 2013 Universitas Ciputra yang tidak pernah berganti bisnis. Jumlah populasi yang digunakan yaitu mahasiswa IBM 2013 yaitu sebanyak 356 mahasiswa dan jumlah responden atau sample pada penelitian ini adalah sebanyak 78 mahasiswa IBM angkatan 2013.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Jabatan Dalam Perusahaan		
CEO (<i>Chief Executive Officer</i>)	20	26%
Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Vice CEO (<i>Chief Executive Officer</i>)	2	1%
CMO (<i>Chief Marketing Officer</i>)	17	22%
COO (<i>Chief Operational Officer</i>)	8	10%
CFO (<i>Chief Finance Officer</i>)	17	22%
CPO (<i>Chief Production Officer</i>)	12	15%
PR (<i>Public Relationship</i>)	1	1 %
TOTAL	78	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dari 78 responden mahasiswa IBM angkatan 2013 Universitas Ciputra terdapat 20 mahasiswa atau 26% menjabat sebagai CEO (*Chief Executive Officer*), 2 mahasiswa atau 1% menjabat sebagai Vice CEO (*Chief Executive Officer*), 17 mahasiswa atau 22% menjabat sebagai CMO (*Chief Marketing Officer*), 8 mahasiswa atau 10% menjabat sebagai COO (*Chief Operational Officer*), 17 mahasiswa atau 22% menjabat sebagai CFO (*Chief Finance Officer*), 12 mahasiswa atau 15% menjabat sebagai CPO (*Chief Production Officer*), 1 mahasiswa atau 1% menjabat sebagai PR (*Public Relationship*).

Uji Validitas

Uji validitas pertama yang dilakukan yaitu uji validitas konstruk yang terdiri dari uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan, dimana dalam uji validitas konvergen yaitu nilai yang disarankan adalah nilai AVE > 0,5 agar dapat dinyatakan valid dan pada uji validitas diskriminan membandingkan nilai akar kuadrat AVE harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi anatar variabel laten tertentu.

Tabel 2 Average Variance

Konstruk	AVE	Keterangan
Motivasi	0,572	Valid
<i>Self Efficacy</i>	0,743	Valid
Kinerja Tim Bisnis	0,581	Valid

Sumber : Output PLS, 2016

Tabel 2 *Average Variance* menunjukan bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5 maka dapat diartikan bahwa tidak ada pemasalahan uji konvergen validitas pada model yang diuji.

Tabel 3 Dicriminant Validity

	Kinerja	Motivasi	<i>Self Efficacy</i>
Kinerja Tim Bisnis	0,762		
Motivasi	0,726	0,757	
<i>Self Efficacy</i>	0,593	0,743	0,857

Sumber : Output PLS, 2016

Tabel 3 *Dicriminant Validity* bahwa nilai akar kuadrat dari AVE > dari korelasi masing-masing konstruk, sehingga dapat diartikan tidak ada permasalahan uji validitas diskriminan.

Tabel 4 Cross Loading

	Kinerja	Motivasi	<i>Self Efficacy</i>
M1	0,497	0,629	0,850
M2	0,507	0,605	0,875
M3	0,520	0,670	0,845
X1	0,516	0,811	0,637
X2	0,602	0,851	0,631
X3	0,551	0,766	0,605
X4	0,459	0,604	0,491
X5	0,612	0,728	0,491
Y1	0,823	0,689	0,503
Y2	0,738	0,525	0,418
Y3	0,767	0,474	0,433
Y4	0,670	0,490	0,393
Y5	0,796	0,548	0,413
Y6	0,771	0,556	0,538

Sumber : Output PLS, 2016

Tabel 4 *Cross Loading* menunjukan nilai setiap indikator pada variabel bersangkutan lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya, sehingga dapat diartikan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan yaitu uji *cronbach's alpha* dengan nilai yang disarankan > 0,6 dan nilai *composite reliability* dengan nilai yang disarankan > 0,7 agar dapat dinyatakan *reliable*.

Tabel 5 Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi	0.809
<i>Self Efficacy</i>	0.819
Kinerja Tim Bisnis	0.855

Sumber : Output PLS, 2016

Tabel 5 *Cronbach's Alpha* menunjukan bahwa uji *croanbach's alpha* memiliki nilai diatas 0,6 dan dapat dinyatakan *reliable*.

Tabel 6 Composite Reliability

Variabel	Composite Reiability
Motivasi	0.869
<i>Self Efficacy</i>	0.892
Kinerja Tim Bisnis	0.892

Sumber : Output PLS, 2016

Tabel 6 Uji *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,7, sehingga dapat diartikan tidak ada permasalahan pada *composite reliability* dan dapat dinyatakan *reliable*.

Uji Outer Loading

Uji *outer loading* yang dilakukan dengan meilihat dari nilai *outer loading*, untuk hal ini loading 0,5-0,6 dianggap cukup valid. Pada tabel 7 menunjukan *outer loading* variabel motivasi seluruh indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 7 Outer Loading Variabel Motivasi

Indikator	Outer Loading	Keterangan
X1	0.811	Valid
X2	0.851	Valid
X3	0.766	Valid
X4	0.604	Valid
X5	0.728	Valid

Sumber: Output PLS, 2016

Pada tabel 8 menunjukan *outer loading* variabel *self efficacy* seluruh indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 8 Outer Loading Variabel Self Efficacy

Indikator	Outer Loading	Keterangan
M1	0.850	Valid
M2	0.875	Valid
M3	0.845	Valid

Sumber: Output PLS, 2016

Pada tabel 9 menunjukan *outer loading* variabel kinerja tim bisnis seluruh indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 9 Outer Loading Variabel Kinerja Tim Bisnis

Indikator	Outer Loading	Keterangan
Y1	0.823	Valid
Y2	0.738	Valid
Y3	0.767	Valid
Y4	0.670	Valid
Y5	0.796	Valid
Y6	0.771	Valid

Sumber : Output PLS, 2016

Goodness Fit Models

Pada tahap ini, ada dua cara yang perlu dilakukan, dua cara tersebut adalah melihat R^2 , Q^2 . Pada lampiran Tabel 10. dapat dilihat bahwa, model motivasi terhadap kinerja tim bisnis memberikan nilai *R-Square* atau R^2 sebesar 0,534 yang dapart diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja tim bisnis sebesar 53,4%, sedangkan 46,6% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian. Model pengaruh motivasi terhadap *self efficacy* memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,551 yang dapat diinterpretasikan bahwa variablitas konstruk motivasi sebesar 55,1%, sedangkan 44,9% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian.

Tabel 10 R-Square

Konstruk	R-Square
Motivasi	-
Self Efficacy	0,551
Kinerja Tim Bisnis	0,534

Sumber : Output PLS, 2016

Selain melihat nilai *R-Square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance*. Berikut perhitungan nilai *Q-square predictive relevance*:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1-0,534) \times (1-0,551) \\
 &= 1 - (0,466) \times (0,449)
 \end{aligned}$$

$$= 1 - 0,209$$

$$= 0,791$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai sebesar 0,791 dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 79,1%.

Uji Efek Mediasi

Tabel 11 Hasil *Inner Weight* untuk pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja tim bisnis (Y) menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 5,614 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja tim bisnis (Y).

Tabel 11 Hasil dari *inner Weight*

Hubungan antar Variabel	Original Sampel (O)	t-statistics	Keterangan
Motivasi → Kinerja Tim Bisnis	0,637	5,614	Signifikan
Motivasi → <i>Self Efficacy</i>	0,743	17,721	Signifikan
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja Tim Bisnis	0,120	0,852	Tidak Signifikan

Sumber : Output PLS, 2016

Berdasarkan Tabel 11 Hasil *Inner Weight*, dapat disimpulkan juga bahwa untuk pengaruh motivasi (X) terhadap *self efficacy* (M) menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 17,721 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel motivasi (X) terhadap variabel *self efficacy* (M).

Hasil *inner weight* pada Tabel 11, dapat disimpulkan juga bahwa untuk pengaruh *self efficacy* (M) terhadap kinerja tim bisnis (Y) menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 0,852 lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya tidak adanya pengaruh signifikan variabel *self efficacy* (M) terhadap variabel kinerja tim bisnis (Y).

Berdasarkan Tabel 12 pengaruh langsung dan tidak langsung dapat diketahui besar koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil yaitu 0,089 dibandingkan dengan pengaruh langsung yaitu 0,637. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tim bisnis melalui *self efficacy* lebih kecil daripada pengaruh motivasi terhadap kinerja tim bisnis.

Tabel 12 Pengaruh langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Motivasi → Kinerja Tim Bisnis	0,637	$(0,743) \times (0,120) = 0,089$
Motivasi → <i>Self Efficacy</i>	0,743	-

Sumber : Output PLS, 2016

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja tim bisnis

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yaitu variabel motivasi terhadap variabel kinerja tim bisnis, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki individual, bisa meningkatkan kinerja tim bisnis. Dalam penelitian ini, nilai variabel motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja tim bisnis tanpa melalui variabel mediasi yaitu *self efficacy*. Beberapa jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Handayani (2015) motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja tim bisnis mahasiswa IBM angkatan 2013, pada penerapannya dapat dilihat dari individual-individual yang masih bersama dengan tim bisnisnya untuk mencapai tujuan bersama selama kurang lebih dua tahun, hal tersebut dapat dilihat dari lama berdirinya perusahaan yang terdapat pada hasil kuesioner di lampiran C.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim bisnis adalah penerapan indikator pengembangan diri untuk memperoleh hasil yang baik (X3) hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai *mean* tertinggi indikator yang masuk kategori setuju. Setiap individual menganggap bahwa adanya tugas atau pekerjaan yang diberikan dalam sebuah tim

bisnis dapat memotivasi dirinya untuk memperoleh hasil yang lebih baik, sehingga output yang dikeluarkan lebih berpengaruh dalam kinerja tim bisnis.

Pengaruh motivasi terhadap *self efficacy*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel *self efficacy*, sehingga semakin tinggi penerapan motivasi pada diri individual, maka semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh individual tersebut.

Self efficacy itu sendiri merupakan keyakinan seseorang tentang kapasitas yang dimilikinya untuk mengeksekusi sikap yang diperlukan agar dapat memproduksi apa yang diperlukan, menurut Bandura (dalam Cherian Jacob 2013). Menurut salah satu pakar yang telah diwawancarai oleh peneliti yang merupakan dosen serta fasilitator proyek bisnis mahasiswa IBM angkatan 2013 mengatakan:

“....kembali lagi dalam konsepnya, self efficacy tuh kan merupakan rasa motivasi internal dalam diri seseorang....”

Tingginya motivasi yang dimiliki individual dapat memacu pula *self efficacy* yang dimiliki individual mahasiswa IBM angkatan 2013, karena menurut salah satu pakar yang telah peneliti wawancarai *self efficacy* juga merupakan motivasi internal dalam diri individual mahasiswa IBM angkatan 2013. Pada penerapannya ketika beberapa tim bisnis sering mendapatkan *award* atau sebuah penghargaan atas prestasi bisnis yang di dapat, tim tersebut akan memiliki keyakinan kembali di semester selanjutnya untuk mendapatkan *award* kembali dikarenakan mereka telah memiliki pengalaman, sehingga setiap individual termotivasi dan rasa kepercayaan diri yang dimilikinya pun meningkat.

Motivasi pada penelitian ini diukur melalui rasa tanggung jawab, pengembangan diri dalam bekerja dengan tim bisnis, pengembangan diri untuk memperoleh hasil, pendapatan, dan hubungan antar pribadi yang baik. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa penerapan motivasi yang baik dapat meningkatkan *self efficacy* pada setiap individual. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Cherian dan Jacob (2013), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap *self efficacy*.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja tim bisnis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja tim bisnis, tetapi tidak secara signifikan, sehingga semakin tinggi *self efficacy* belum tentu mempengaruhi peningkatan kinerja secara signifikan.

Berbeda dengan jurnal yang mendukung hasil dari penelitian yaitu Salman, *et. al.*, (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan kuat dengan faktor kinerja karyawan, sedangkan jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Noviawati (2016), yang menyatakan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pakar yang telah peneliti wawancarai, *self efficacy* itu sendiri tidak berjalan pada kinerja tim bisnis IBM 2013, karena dirasa proses yang dijalankan oleh setiap individual mahasiswa tim bisnis tidaklah semudah yang dibayangkan pada awal pembentukan tim bisnis. Terjadinya masalah atau hambatan-hambatan untuk mencapai kesuksesan tim bisnis, membuat kepercayaan diri yang dimiliki oleh individual mahasiswa bisa jadi berkurang bahkan berubah tidak lagi sama seperti diawal. Berikut komentar dari narasumber yang telah diwawancarai oleh peneliti :

“.....self efficacy itu kan berupa kepercayaan diri dalam mahasiswa bahwa dia bisa melakukan pekerjaan yang baik atau mencapai apa yang ingin dia capai. Nah tetapi kejadiannya dalam penelitian milik Alivia yang anak bimbingan saya juga, self efficacy tidak berpengaruh, kejadiannya kita kembali lagi ke konsepnya bahwa self efficacy itu kan rasa motivasi internal yang terjadi pada diri seseorang, dan nada teorinya yang bisa kamu lihat di Alivia atau kamu bisa cari juga. efficacy terbentuk dari beberapa proses pengaruh dan berbagai faktor antara lain diri dia sendiri, lingkungannya, orang yang biasa dia berinteraksi, dan sebagainya. Sebagai contoh kasus mahasiswa IBM, mahasiswa UC. mungkin diawal dia memiliki motivasi yang tinggi nih untuk menjadi seorang entrepreneur dan memiliki keyakinan bahwa aku bisa loh jadi entrepreneur, karena aku punya pengalaman organisasi, aku punya skill begini begini dan sebagainya, tetapi dalam perjalanan bisnisnya ternyata perjalanan menjadi seorang entrepreneur itu tidak gampang.

Ada banyak masalah yang dihadapinya, perlunya solusinya, oh ternyata banyak juga teman-teman saya yang bisnisnya gagal, dan mereka bisa melihat sendiri oh ternyata prosesnya tidak semudah yang saya pikirnya, dan otomatis itu akan merubah mindset nya dia yang pertama kadarnya 100% itu bisa jadi turun atau berubah...”

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual adalah penerapan indikator kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan (M1) yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai *mean* indikator yang masuk dalam kategori ragu-ragu. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh setiap individual untuk mengelola kesulitan dalam pekerjaan juga masih ragu-ragu, sehingga tak jarang banyak mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri yang rendah akan menganggap kesulitan yang dimilikinya adalah sebuah beban. Kepercayaan diri yang kurang membuat individual mahasiswa merasa tidak nyaman dan selalu mengeluh setiap kali mengerjakan tugas-tugas yang ada, sehingga yang terjadi adalah kinerja tim bisnis menjadi tidak maksimal.

Self efficacy sebagai variabel mediasi motivasi terhadap kinerja tim bisnis

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel mediasi yang digunakan yaitu *self efficacy*, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim bisnis. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim bisnis, sehingga syarat *self efficacy* sebagai variabel mediasi-pun baik mediasi parsial maupun mediasi penuh tidak terpenuhi. Tabel 4.13 yang menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil yaitu 0,089 dibandingkan nilai pengaruh langsung yaitu 0,637. Motivasi mempengaruhi peningkatan kerja tim bisnis secara langsung, hal ini dikarenakan *self efficacy* tidak memiliki peran penting yang berpengaruh terhadap kinerja tim bisnis.

Penyebab variabel *self efficacy* ini tidak berpengaruh secara signifikan dapat disebabkan dari faktor eksternal dan internal, dimana rasa kepercayaan diri individual atau *self efficacy* mahasiswa IBM angkatan 2013 berkurang ketika adanya tugas yang diberikan dianggap cukup sulit dan mahasiswa pun mengerjakan tugas tersebut sebagai pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, dan tugas tersebut dapat dianggap beban bagi mahasiswa IBM angkatan 2013.

Hal ini untuk memperkuat penyebab *self efficacy* tidak memediasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja tim bisnis, dikarenakan pada sisi individual mahasiswa IBM angkatan 2013 yang bersangkutan memiliki tujuan-tujuan yang berbeda, sehingga hal yang dihasilkan untuk tim bisnis pun tidak sesuai dengan apa yang diinginkan pada target ataupun tujuan diawal pembuatan tim bisnis. Berikut kutipan narasumber pada saat wawancara:

“....bisa juga itu terjadinya mereka bekerja kan secara kelompok secara tim, bisa saja self efficacy itu terjadi karena kondisi yang ada didalam kelompok bisnisnya pun kurang kondusif ya, artinya satu sama lain belum bisa bersinergi atau berkolaborasi sangat baik atau juga mungkin faktor dari dosen mentor atau fasilitatorya juga, sehingga ada banyak faktor juga atau memang dari sisi pribadi yang bersangkutan jadi orang itu kerja kan banyak tujuan. Mungkin ada orang yang bekerja itu hanya untuk memenuhi nilai atau memenuhi target doang, tapi ada orang yang sungguh-sungguh pengen dapet pengalaman dan pembelajaran. Jadi secara otomatis dalam kinerja akan berbeda.”

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan *self efficacy*, belum tentu baik penerapan terhadap kinerja tim bisnis. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran *self efficacy* sebagai variabel mediasi atau *intervening* belum terbukti secara penuh, dimana variabel motivasi dapat berdiri sendiri untuk mempengaruhi kinerja tim bisnis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja tim bisnis. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individual pada tim bisnis dapat meningkatkan kinerja tim bisnis mahasiswa IBM angkatan 2013 Universitas

Ciputra. 2) Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap *self efficacy* individual dalam tim bisnis. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan diri individual mahasiswa IBM angkatan 2013 Universitas Ciputra, untuk memotivasi dirinya sendiri agar berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki individual, maka akan semakin meningkat pula *self efficacy* individual mahasiswa IBM angkatan 2013 Universitas Ciputra. 3) *Self Efficacy* memberikan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja tim bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki mahasiswa, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja tim bisnis mahasiswa IBM angkatan 2013 Universitas Ciputra. 4.) *Self efficacy* belum mampu memediasi secara penuh variabel motivasi terhadap kinerja tim bisnis mahasiswa IBM angkatan 2013 Universitas Ciputra 2013.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan sebagai berikut:

1. Bagi Individu
 - a. Untuk meningkatkan kinerja maka diperlukan rasa tanggung jawab dari masing-masing individu, melalui penerimaan tugas yang sesuai dengan kemampuan dirinya, untuk meningkatkan motivasi.
 - b. Memperbaiki hubungan dalam tim bisnis yang kurang baik untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri individu masing-masing.
 - c. Setiap individu dapat melakukan evaluasi diri secara berkala, agar dapat melihat kinerja diri sendiri dalam tim bisnis.
2. Bagi peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan mengembangkan variabel motivasi yang lebih luas, seperti variabel prestasi, kondisi kerja, pengakuan dari individu lain. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan penelitian ini agar menjadi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80.
- Ciputra, Ir. 2011. *Ciputra Quantum Leap 2*. Jakarta: Gramedia.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 196-206.
- Handayani, P. D., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. 2015. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3), 538-546.
- Hasibuan, Malayu, S.p. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Noviawati, D. R., & Witjaksono, A. D. 2016. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Putu Eka Purnama, D., & I Gusti Ayu Manuati, D. 2015. Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1).
- Salman, M., Khan, M. N., Draz, U., Iqbal, M. J., & Aslam, K. 2016. Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*, 1(3), 136-142.

- Sapila E. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(5).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Uha Ismail N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.