

Analisis Pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPTPSB) Kalimantan Barat

Farradina Putri Ardanti^{1✉}, Sulistiowati², Nurul Komari³

¹Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia.

²Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia.

³Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia.

✉Corresponding author: farradinapr15@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan analisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.40 yang dilakukan terhadap data yang dikumpulkan dari 96 responden, ditemukan bahwa (1) efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku motivasi kerja, (2) job training berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan, (4) job training berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) efikasi diri secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan (7) pelatihan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of self-efficacy and job training on employee performance with work motivation as a mediating variable. The population in this study includes all employees at the Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih of West Kalimantan Province. Based on the analysis using the SmartPLS 3.40 application conducted on data collected from 96 respondents, it was found that (1) self-efficacy has a significant effect on work motivation behavior, (2) job training has a significant effect on employee performance, (3) self-efficacy has a significant effect on employee performance behavior, (4) job training has a significant effect on employee performance, (5) work motivation has a significant effect on employee performance, (6) self-efficacy indirectly affects employee performance through work motivation, and (7) job training indirectly affects employee performance through work motivation.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Farradina Putri Ardanti, Sulistiowati, Nurul Komari.

Article history

Received 2024-05-18

Accepted 2024-06-15

Published 2024-08-30

Kata kunci

Efikasi Diri;
Pelatihan Kerja;
Motivasi Kerja;
Kinerja Karyawan.

Keywords

Self Efficacy;
Job Training;
Work Motivation;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan operasional perusahaan, baik itu di sektor industri, perdagangan, maupun jasa, perusahaan akan selalu berupaya untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mengacu pada semua individu yang terlibat dalam berbagai aktivitas dan proses organisasi, termasuk karyawan, manajer, pimpinan, dan lainnya (Rivai, 2022). Mengingat pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting bagi perusahaan. Baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah sama-sama berharap bahwa departemen SDM mereka dapat memberikan kontribusi maksimal (Wibowo, 2016).

Tabel 1. Indikator Kinerja Utama UPT PSB Provinsi Kalimantan Barat

| No. | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi |
|-----|--|--------|-----------|
| 1. | Pengawasan dan Peredaran Alat Pertanian | 100% | 80% |
| 2. | Pengawasan Mutu, Penyediaan dan Peredaran Benih Tanaman | 100% | 80 % |
| 3. | Penataan Prasarana Pertanian | 100 % | 100 % |
| 4. | Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Ekonomi Petani Berbasis Kawasan | 100 % | 40 % |
| 5. | Pengembangan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian | 100 % | 65 % |
| 6. | Administrasi Kepegawaian Tingkat Daerah | 100% | 100% % |

Sumber: Rencana Strategis UPTPSB 2023.

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa dari enam indikator kinerja utama UPT PSB Provinsi Kalimantan Barat hanya dua indikator kinerja yang mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPT PSB Provinsi Kalimantan Barat belum maksimal karena tidak sampai setengah dari target indikator yang terealisasi. Masalah yang dihadapi UPT PSB Provinsi Kalimantan Barat adalah kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan profesionalisme pegawai dan kinerja yang menurun. Hal tersebut yang disebabkan oleh rendahnya *self efficacy* pada karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Perlu diketahui juga bahwa banyak faktor eksternal yang turut menjadi penghalang dalam pencapaian indikator kinerja utama.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*, seperti yang disebutkan oleh Darmawan (2021). *Self efficacy* merujuk pada kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Ini melibatkan keyakinan bahwa individu memiliki kapasitas untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. *Self efficacy* memiliki peran penting dalam membentuk perilaku, motivasi, dan kinerja individu dalam berbagai aspek kehidupan (Gunawan & Susanto, 2013). Penting untuk dicatat bahwa *self efficacy* dapat dibagi menjadi dua kategori: *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah. *Self efficacy* tinggi menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan pribadi untuk mengatasi rintangan dan meraih tujuan, sementara *self efficacy* rendah menandakan kurangnya keyakinan dalam kemampuan sendiri untuk mencapai kesuksesan. Faktor-faktor seperti pengalaman pribadi, pendidikan, dukungan sosial, dan lingkungan memengaruhi tingkat *self efficacy* seseorang. Pengalaman positif, umpan balik yang membangun, dan pencapaian sukses dapat meningkatkan *self efficacy*, sementara pengalaman negatif, kegagalan, dan umpan balik yang negatif dapat merendahkan *self efficacy*.

Self efficacy karyawan dalam konteks organisasi pemerintahan memiliki implikasi yang signifikan. Karyawan yang yakin akan kemampuan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, melaksanakan tugas-tugas dengan lebih efektif, dan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen dalam organisasi pemerintahan perlu memprioritaskan pembangunan dan penguatan *self efficacy* karyawan melalui pendekatan yang komprehensif, seperti pengembangan keterampilan, pengakuan atas prestasi, dan memberikan peluang partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari UPTPSB Provinsi Kalimantan Barat, rendahnya *self efficacy* pada instansi ini adalah pegawai merasa tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan juga instansi tidak memberikan umpan balik yang konstruktif termasuk tidak memberikan kesempatan untuk berkembang.

Pengembangan keterampilan karyawan seringkali diperoleh melalui pelatihan yang memadai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sirlyana (2020), pelatihan merupakan salah satu faktor yang signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah mengakui bahwa pelatihan memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Tharenou *et al.*, 2007). Di tingkat perusahaan, pelatihan telah terbukti berhubungan positif dengan produktivitas (Barrett dan O'Connell, 2001; Zwick, 2006), kinerja keuangan (Glaveli dan Karassavidou, 2011; Kim dan Ployhart, 2014), inovasi (Sung dan Choi, 2014), dan pembangunan berkelanjutan (Ji *et al.*, 2012). Pelatihan merupakan suatu keharusan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan meningkatkan keterampilan teknis dan motivasi mereka. Ini juga merupakan elemen kunci dalam membangun kapasitas organisasi pemerintahan yang tangguh. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan, organisasi pemerintahan dapat meningkatkan pelayanan publik, mencapai tujuan strategis, dan memenuhi harapan masyarakat (Fletcher, 2016). Secara khusus, pelatihan diyakini akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Menghadapi tuntutan perubahan yang cepat dalam lingkungan perusahaan dan kemajuan teknologi, pelatihan menjadi sarana penting untuk memperbarui pola pikir dan keterampilan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang baru dan kompleks yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi (Elnaga, 2013).

Selain faktor-faktor sebelumnya, motivasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat dianggap sebagai dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk mengejar tujuan tertentu. Motivasi ini dapat menjadi komponen kunci dalam konteks pekerjaan, pendidikan, atau gaya hidup, dan energi dari motivasi tersebut dapat menggerakkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih mudah dan cepat. Teori motivasi kerja sering kali menekankan pada dorongan dan pembenaran, bukan hanya pada kemampuan. Artinya, beberapa orang mungkin memiliki kemampuan yang sama, namun tingkat motivasi mereka dapat mempengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan (Dal Forno & Merlone, 2010). Pengukuran motivasi kerja melibatkan menetapkan tujuan, tingkat ketekunan perilaku, dan intensitas keterlibatan terhadap pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Virgiawan *et al.*, 2021). Motivasi dianggap sebagai faktor kunci dalam pertumbuhan organisasi, dan setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menerapkan pendekatan motivasi yang efektif guna mencapai pembangunan yang berkelanjutan. Sejumlah studi telah dilakukan untuk meneliti hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja organisasi. Mayoritas penelitian menegaskan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan kinerja keseluruhan organisasi. Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh motivasi saja, dan motivasi itu sendiri tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja organisasi.

2. Metode

Penelitian ini mengadopsi desain penelitian kuantitatif. Desain ini umumnya digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur masalah dengan mengumpulkan data numerik atau data yang dapat diubah menjadi statistik. Dalam penelitian kuantitatif, data terukur digunakan untuk menetapkan fakta dan mengungkap pola. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mendistribusikan kuesioner melalui *Google Form*. Data kuantitatif cenderung lebih terstruktur dibandingkan dengan data kualitatif. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti yang terkait dengan kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat.

Menurut Wiyono (2020), populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat sebanyak 96 orang. Menurut Wiyono (2020), sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti yang mewakili sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah metode sensus, yang berarti seluruh populasi digunakan sebagai sampel untuk penelitian. Metode ini dianjurkan ketika populasi tidak terlalu besar dan ketersediaan waktu serta biaya memungkinkan untuk melakukan pendekatan ini. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat yang berjumlah 96 orang. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, diharapkan hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dari populasi tersebut secara keseluruhan.

Alat atau mekanisme yang dapat digunakan sebagai acuan untuk membedakan individu-individu ke dalam variabel-variabel yang akan digunakan untuk penelitian disebut dengan skala (Sekaran & Bougie, 2016). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala interval yang dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan, dengan bobot skor 1 hingga 5.

Tabel 2. Instrumen Skala Likert

| No. | Jawaban | Nilai |
|-----|---------------------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Ragu-Ragu | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2016)

Skala dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan bobot skor 1 hingga 5. Berdasarkan skor terendah, skor tertinggi serta jumlah klasifikasi pernyataan penelitian, maka dapat dihitung rentang skala yang dapat digunakan sebagai dasar interpretasi pernyataan responden berdasarkan rerata skor atas setiap variabel penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi pernyataan penelitian}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 3. Skala Interpretasi Pernyataan Responden

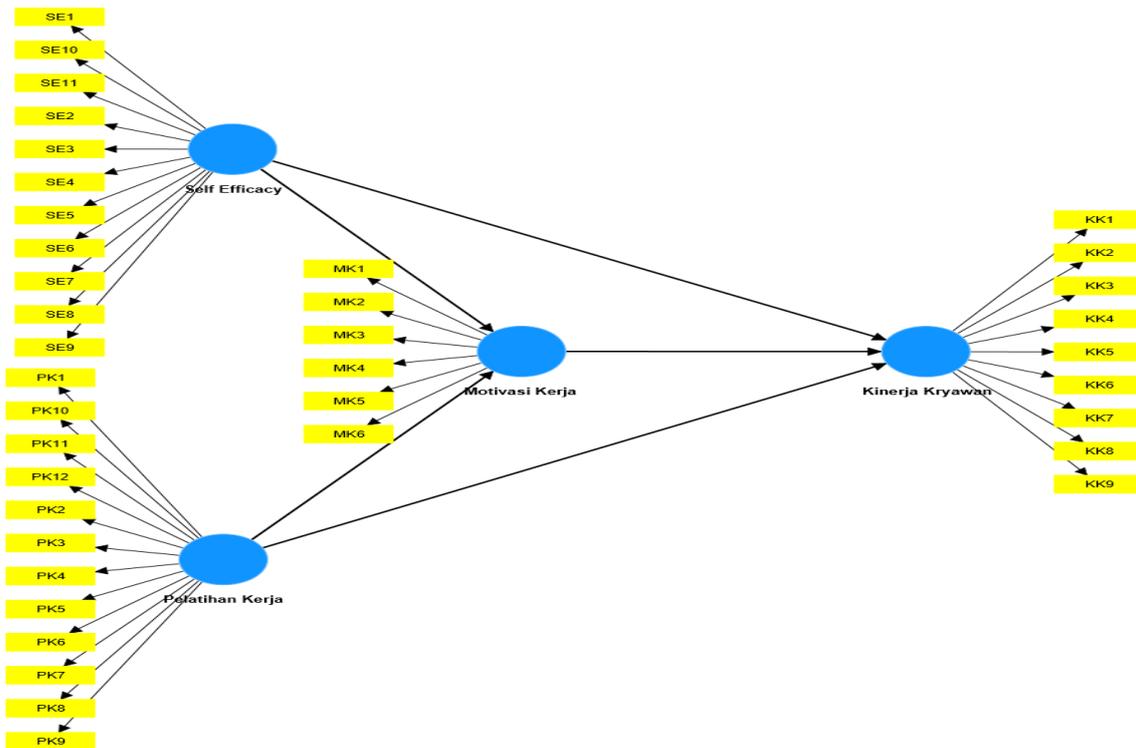
| No. | Rata - Rata Skor | Interpretasi Pernyataan Responden |
|-----|------------------|-----------------------------------|
| 1. | 1,00 - 1,79 | Sangat Rendah |
| 2. | 1,80 - 2,59 | Rendah |
| 3. | 2,60 - 3,39 | Sedang |
| 4. | 3,40 - 4,19 | Tinggi |
| 5. | 4,20 - 5,00 | Sangat Tinggi |

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi penelitian, yaitu Pegawai UPTPSB Provinsi Kalimantan Barat. Waktu penyebaran dan pengumpulan kuesioner berlangsung selama 30 hari. Terdapat 2 jenis kuesioner. Jenis pertama adalah kuesioner yang diisi oleh masing-masing pegawai, berisi identitas responden dan daftar pernyataan 3 variabel penelitian, yaitu *Self Efficacy*, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja. Kuesioner kedua diisi oleh atasan langsung, berisi daftar pernyataan 1 variabel penelitian, yaitu Kinerja Pegawai. Total kuisioner yang berisi berjumlah 96 orang, sesuai dengan sampel dan jumlah karyawan yang berada di UPTPSB Provinsi Kalimantan Barat.

3.1. Analisis Kuantitatif

Data hasil penelitian diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan model seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Sebelum Uji Indikator

3.1.1. Uji Validitas Konvergen

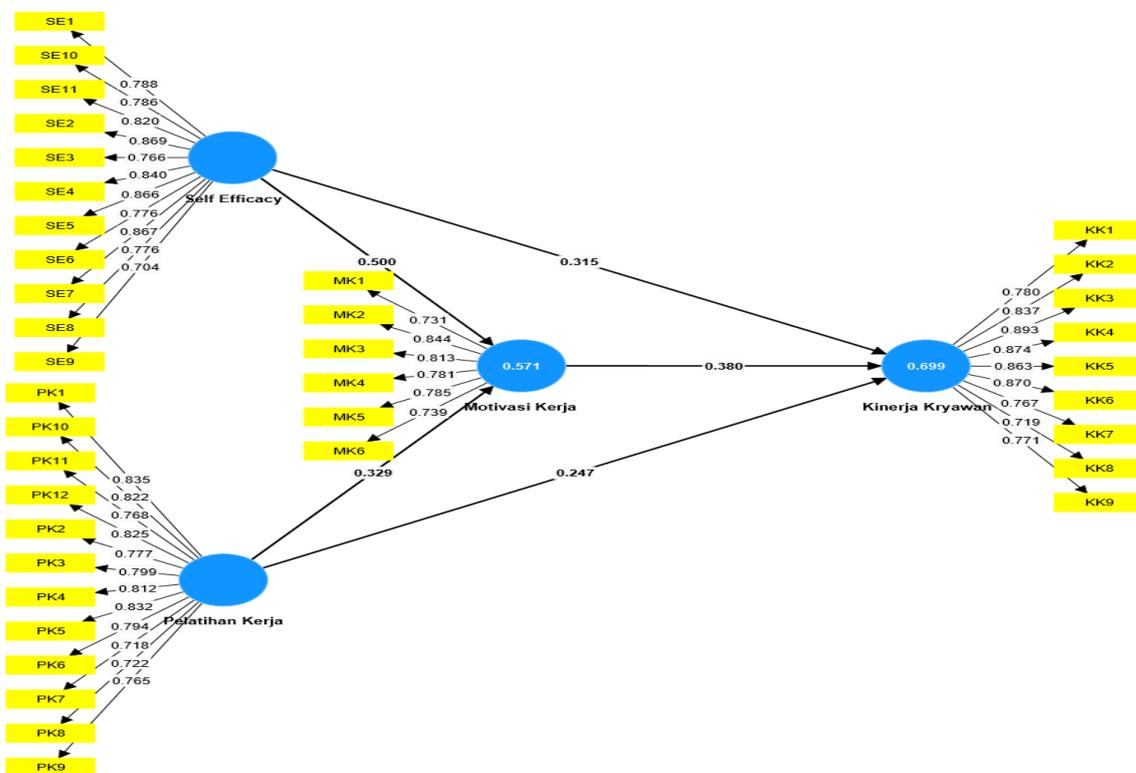
Nilai *outer loading* untuk menguji validitas konvergen ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *Outer Loading*

| Variabel | Indikator | <i>Outer Loading</i> | Status |
|-----------------------|-----------|----------------------|--------|
| SE (Self Efficacy) | SE1 | 0,788 | Valid |
| | SE2 | 0,820 | Valid |
| | SE3 | 0,869 | Valid |
| | SE4 | 0,766 | Valid |
| | SE5 | 0,840 | Valid |
| | SE6 | 0,866 | Valid |
| | SE7 | 0,776 | Valid |
| | SE8 | 0,867 | Valid |
| | SE9 | 0,776 | Valid |
| | SE10 | 0,786 | Valid |
| | SE11 | 0,820 | Valid |
| PK (Pelatihan Kerja) | PK1 | 0,835 | Valid |
| | PK2 | 0,777 | Valid |
| | PK3 | 0,799 | Valid |
| | PK4 | 0,812 | Valid |
| | PK5 | 0,832 | Valid |
| | PK6 | 0,794 | Valid |
| | PK7 | 0,718 | Valid |
| | PK8 | 0,722 | Valid |
| | PK9 | 0,765 | Valid |
| | PK10 | 0,822 | Valid |
| | PK11 | 0,768 | Valid |
| | PK12 | 0,825 | Valid |
| KK (Kinerja Karyawan) | KK1 | 0,780 | Valid |
| | KK2 | 0,837 | Valid |

| Variabel | Indikator | Outer Loading | Status | |
|----------|---------------------|---------------|--------|-------|
| | KK3 | 0,893 | Valid | |
| | KK4 | 0,874 | Valid | |
| | KK5 | 0,863 | Valid | |
| | KK6 | 0,870 | Valid | |
| | KK7 | 0,767 | Valid | |
| | KK8 | 0,719 | Valid | |
| | KK9 | 0,771 | Valid | |
| | MK (Motivasi Kerja) | MK1 | 0,731 | Valid |
| | | MK2 | 0,844 | Valid |
| MK3 | | 0,813 | Valid | |
| MK4 | | 0,781 | Valid | |
| MK5 | | 0,785 | Valid | |
| MK6 | | 0,739 | Valid | |

Dari hasil pengujian ditemukan bahwa seluruh indikator pada masing masing variabel yang digunakan pada iterasi pertama telah memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan dapat dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik.



Gambar 2. Model dengan Nilai Outer Loading

3.1.2. Uji Validitas Diskriminan

Nilai *cross loading* dan *average variant extracted (AVE)* untuk menguji validitas diskriminan ditampilkan pada Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 5. Nilai Cross Loading

| Indikator | Variabel | | | | Status |
|-----------|---------------|-----------------|------------------|----------------|--------|
| | Self Efficacy | Pelatihan Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja | |
| SE1 | 0,788 | 0,527 | 0,567 | 0,564 | Valid |
| SE2 | 0,869 | 0,548 | 0,628 | 0,551 | Valid |
| SE3 | 0,766 | 0,615 | 0,568 | 0,605 | Valid |
| SE4 | 0,840 | 0,562 | 0,629 | 0,557 | Valid |

| Indikator | Variabel | | | | Status |
|-----------|----------------------|-----------------|------------------|----------------|--------|
| | <i>Self Efficacy</i> | Pelatihan Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja | |
| SE5 | 0,866 | 0,570 | 0,669 | 0,618 | Valid |
| SE6 | 0,776 | 0,506 | 0,588 | 0,541 | Valid |
| SE7 | 0,867 | 0,498 | 0,653 | 0,653 | Valid |
| SE8 | 0,776 | 0,436 | 0,498 | 0,471 | Valid |
| SE9 | 0,704 | 0,473 | 0,465 | 0,480 | Valid |
| SE10 | 0,786 | 0,363 | 0,594 | 0,569 | Valid |
| SE11 | 0,820 | 0,620 | 0,707 | 0,669 | Valid |
| PK1 | 0,457 | 0,835 | 0,522 | 0,522 | Valid |
| PK2 | 0,408 | 0,777 | 0,462 | 0,462 | Valid |
| PK3 | 0,385 | 0,799 | 0,446 | 0,446 | Valid |
| PK4 | 0,504 | 0,812 | 0,511 | 0,511 | Valid |
| PK5 | 0,514 | 0,832 | 0,615 | 0,615 | Valid |
| PK6 | 0,622 | 0,794 | 0,590 | 0,590 | Valid |
| PK7 | 0,570 | 0,718 | 0,621 | 0,621 | Valid |
| PK8 | 0,580 | 0,722 | 0,488 | 0,488 | Valid |
| PK9 | 0,558 | 0,765 | 0,537 | | Valid |
| PK10 | 0,444 | 0,822 | 0,578 | 0,578 | Valid |
| PK11 | 0,470 | 0,768 | 0,529 | 0,529 | Valid |
| PK12 | 0,564 | 0,825 | 0,653 | 0,653 | Valid |
| KK1 | 0,717 | 0,579 | 0,780 | 0,661 | Valid |
| KK2 | 0,549 | 0,403 | 0,837 | 0,546 | Valid |
| KK3 | 0,644 | 0,688 | 0,893 | 0,745 | Valid |
| KK4 | 0,610 | 0,551 | 0,874 | 0,671 | Valid |
| KK5 | 0,690 | 0,555 | 0,863 | 0,614 | Valid |
| KK6 | 0,663 | 0,600 | 0,870 | 0,677 | Valid |
| KK7 | 0,550 | 0,443 | 0,767 | 0,663 | Valid |
| KK8 | 0,489 | 0,675 | 0,719 | 0,459 | Valid |
| KK9 | 0,559 | 0,643 | 0,771 | 0,574 | Valid |
| MK1 | 0,528 | 0,327 | 0,533 | 0,731 | Valid |
| MK2 | 0,716 | 0,677 | 0,738 | 0,844 | Valid |
| MK3 | 0,503 | 0,473 | 0,510 | 0,813 | Valid |
| MK4 | 0,608 | 0,466 | 0,658 | 0,781 | Valid |
| MK5 | 0,376 | 0,451 | 0,569 | 0,785 | Valid |
| MK6 | 0,548 | 0,606 | 0,537 | 0,739 | Valid |

Tabel 6. Nilai Average Variant Extracted (AVE)

| Variabel | Average Variant Extracted (AVE) |
|----------------------|---------------------------------|
| <i>Self Efficacy</i> | 0,651 |
| Pelatihan Kerja | 0,624 |
| Kinerja Karyawan | 0,674 |
| Motivasi Kerja | 0,613 |

Dari hasil pengujian, ditemukan bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi lebih besar terhadap variabel latennya dibandingkan nilai korelasi terhadap variabel laten yang lain dan dapat dinyatakan valid. Seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3.1.3. Uji Reliabilitas Komposit

Nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas komposit ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Reliabilitas Komposit

| Variabel | Reliabilitas Komposit | Cronbach Alpha |
|----------------------|-----------------------|----------------|
| <i>Self Efficacy</i> | 0,953 | 0,946 |
| Pelatihan Kerja | 0,952 | 0,945 |
| Kinerja Karyawan | 0,949 | 0,939 |
| Motivasi Kerja | 0,905 | 0,874 |

Dari hasil pengujian bahwa seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dinyatakan memiliki reliabilitas komposit yang baik.

3.1.4. Uji Multikolinieritas

Nilai VIF dan *Latent Variabel Correlations* untuk menguji multikolinieritas ditampilkan pada Tabel 8 dan table 9.

Tabel 8. Nilai VIF

| | <i>Self Efficacy</i> | Pelatihan Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja |
|----------------------|----------------------|-----------------|------------------|----------------|
| <i>Self Efficacy</i> | | | 2,305 | 1,722 |
| Pelatihan Kerja | | | 1,974 | 1,722 |
| Kinerja Karyawan | | | | |
| Motivasi Kerja | | | 2,332 | |

Tabel 9. Nilai Latent Variabel Correlations

| | <i>Self Efficacy</i> | Pelatihan Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja |
|----------------------|----------------------|-----------------|------------------|----------------|
| <i>Self Efficacy</i> | 1,000 | 0,647 | 0,746 | 0,713 |
| Pelatihan Kerja | 0,647 | 1,000 | 0,699 | 0,653 |
| Kinerja Karyawan | 0,746 | 0,699 | 1,000 | 0,766 |
| Motivasi Kerja | 0,713 | 0,653 | 0,766 | 1,000 |

Dari hasil pengujian ditemukan bahwa nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan tidak dapat korelasi yang kuat antar variabel laten sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terdapat masalah pelanggaran asumsi multikolinieritas.

3.2. Evaluasi Model Struktural

Nilai SRMR, *d_ULS*, *d_G*, Chi-Square dan NFI untuk mengevaluasi model struktural ditampilkan pada Tabel 4.15.

Tabel 10. Nilai rms Theta dan Model Fit

| | Nilai |
|--------------|-------|
| SRMR | 0,094 |
| <i>d_ULS</i> | 6,943 |
| <i>d_G</i> | 6,106 |
| NFI | 0,552 |

Dari hasil pengujian didapatkan nilai SRMR sebesar kurang dari 0,10, nilai *d_ULS* dan *d_G* berada pada angka lebih dari 0,05 dan nilai NFI berada pada angka 0,552 sehingga model structural dapat dinyatakan baik.

3.2.1. Uji Hipotesis

1. Analisis Pengaruh Langsung

Nilai koefisien dan P-value untuk menganalisis pengaruh langsung antar variabel ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Analisis Pengaruh Langsung

| Hipotesis | Koefisien | Pvalue |
|------------------------------------|-----------|--------|
| Self Efficacy > Motivasi Kerja | 0,500 | 0,000 |
| Pelatihan Kerja > Motivasi Kerja | 0,329 | 0,004 |
| Self Efficacy > Kinerja Karyawan | 0,315 | 0,004 |
| Pelatihan Kerja > Kinerja Karyawan | 0,247 | 0,039 |
| Motivasi Kerja > Kinerja Karyawan | 0,380 | 0,001 |

Dari hasil pengujian diperoleh perubahan efek bernilai positif dan mengalami peningkatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh Self Efficacy terhadap Motivasi Kerja terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,500 dan P-value 0,000. Dengan demikian hipotesis H1 terbukti.
- Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,329 dan P-value 0,004. Dengan demikian hipotesis H2 terbukti.
- Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,315 dan P-value 0,004. Dengan demikian hipotesis H3 terbukti.
- Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti positif dengan koefisien 0,247 dan P-value 0,039. Dengan demikian hipotesis H4 terbukti.
- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,380 dan O-value 0,001. Dengan demikian hipotesis H5 terbukti.

2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Nilai koefisien dan P-value untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antar variabel ditampilkan pada Tabel 12.

Tabel 12. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

| Hipotesis | Pengaruh Langsung | | Total Pengaruh | | Pengaruh Tidak Langsung | |
|---|-------------------|---------|----------------|---------|-------------------------|---------|
| | Koefisien | P-value | Koefisien | P-value | Koefisien | P-value |
| Self Efficacy – Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan | 0,315 | 0,004 | 0,505 | 0,000 | 0,125 | 0,012 |
| Pelatihan Kerja – Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan | 0,247 | 0,039 | 0,372 | 0,000 | 0,190 | 0,027 |

Dari hasil pengujian diperoleh perubahan efek bernilai positif dan mengalami peningkatan. Dengan demikian disimpulkan bahwa:

- *Self Efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan peningkatan koefisien 0,125 dan P-value 0,012. Dengan demikian hipotesis H6 terbukti.
- Pelatihan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan peningkatan koefisien 0,190 dan P-value 0,027. Dengan demikian hipotesis H7 terbukti.

1) Pengaruh Self Efficacy terhadap Motivasi Kerja

Teori yang mengenai proses-proses *self efficacy* yaitu salah satunya adalah proses motivasi. Individu memberi motivasi bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Dengan demikian, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi, akan berpengaruh pada peningkatan motivasi pada dirinya untuk berbagai hal dalam pekerjaan. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa jika *self efficacy* meningkat maka motivasi kerja dapat meningkat sebesar 50% dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah tetap. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *self efficacy*

seseorang maka meningkat pula motivasi nya dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Noviawati (2016) dan Rajapakshe (2021).

2) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Salah satu upaya strategis yang sangat menentukan untuk meningkatkan keberadaan dan kemampuan pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu keharusan dari suatu instansi dan keharusan di segala bidang, karena semakin terdidik dan terlatihnya maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Pelatihan sebagai proses untuk membawa pegawai-pegawai untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau akan datang. Melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap seorang pegawai. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa jika pelatihan kerja maka motivasi kerja dapat meningkat sebesar 32,9% dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah tetap. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi pelatihan kerja seseorang maka meningkat pula motivasi nya dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Afshan (2012) dan Wenham (2014).

3) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Sikap yakin akan kemampuan menghasilkan gagasan, mengembangkan gagasan dan memecahkan masalah berdampak pada kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya dalam pekerjaannya relatif memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa jika *self efficacy* meningkat maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 31,5 % dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah tetap. *Self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka meningkat pula kinerjanya dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Santoso et al. (2019) dan Abdullah et al. (2019).

4) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:378) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Hasibuan (2011) menyebutkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja dapat disebabkan oleh sistem pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dessler (2009) mengemukakan oelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa jika pelatihan kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 24,7 % dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah tetap. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pelatihan kerja seseorang maka meningkat pula kinerjanya dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Afshan (2012) dan Wenham (2014).

5) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Motivasi yang ada dari individu karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan. Dimana kebutuhan yang dimaksudkan adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan. Dalam (Nguyen *et al.*, 2020), ada beberapa hal yang menjadi dasar dari munculnya motivasi, diantaranya adalah mendapatkan pengakuan dari perusahaan, perhatian yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja baik yang diberikan karyawan, dan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh

karyawan. Penghargaan dalam membangun motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dapat berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa jika motivasi kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 38% dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah tetap. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka meningkat pula kinerjanya dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Paais dan Patthiru (2020).

6) Pengaruh Tidak Langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). Motivasi kerja merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku seseorang untuk memperbaiki kondisi yang ada pada saat ini memperkuat pengaruh antara kepercayaan diri dan hasil yang dicapai. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa jika *self efficacy* meningkat maka kinerja pegawai dapat meningkat secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 12,5% dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah tetap. Melalui motivasi kerja, *self efficacy* ditemukan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian terlebih dahulu oleh Hasibuan dan Silvy (2019).

7) Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Simamora (2001) menyatakan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah memperbaiki motivasi dan kinerja karyawan. Artinya, pemimpin, manajer dan pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang memiliki motivasi rendah maka akan memiliki kinerja yang rendah juga dikarenakan motivasi yang mereka terima rendah. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja pegawai dapat meningkat secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 19% dengan asumsi bahwa nilai variabel lain adalah tetap. Melalui motivasi kerja, pelatihan kerja ditemukan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian terlebih dahulu oleh Damayanti (2016).

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat.
- 2) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat.
- 3) *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat.
- 4) Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat.
- 5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat.
- 6) *Self Efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat.
- 7) Pelatihan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih (UPT PSB) Kalimantan Barat.

Daftar Pustaka

- Abdullah, N.H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2019). Creative self-efficacy, innovative work behaviour and job performance among selected manufacturing employees. *The Journal of Social Sciences Research*, 5 (2), 291-297. doi:10.32861/jssr.52.291.297.
- Abramis, D.J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U? *Psychological Reports*, 75 (1), 547-558. doi: 10.2466/ pr0.1994.75.1.547.
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021). Does Entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24 (1), 1-22. doi:10.1108/EJIM-10-2019-0283.
- Al Wali, J., Muthuveloo, R., Teoh, A.P., & Al Wali, W. (2022b). Disentangling the relationship between employees' dynamic capabilities, innovative work behavior and job performance in public hospitals. *International Journal of Innovation Science, ahead-of-print*. doi:10.1108/IJIS-01-2022-0012.
- Al Wali, J., Muthuveloo, R., & Teoh, A.P. (2022a). Unravelling the nexus between creative self-efficacy, humble leadership, innovative work behaviour and job performance amongst physicians in public hospitals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14 (4), 706-726. doi:10.1108/APJBA-05-2021- 0205.
- Almutairi, Yousef Mubrik N. 2020. *Leadership Self-Efficacy and Organizational Commitment of Faculty Members: Higher Education*. *Administrative Sciences* 10(3): 1-13.
- Armstrong, M dan Angela Baron. 2008. *Human Capital Management: Achieving Added Value through People*. Kogan Page.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bagheri, A., Akbari, M., & Artang, A. (2022). How does entrepreneurial leadership affect innovation work behavior? The mediating role of individual and team creativity self-efficacy. *European Journal of Innovation Management*, 25 (1), 1-18. doi:10.1108/EJIM-07-2020-0281.
- Bandura, A, 2010. *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Barney, J.B. 1991, Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 19-120.
- Baron, Robert A., 2012, *Social Psychology 13 th. Edition*. New Jersey: Pearson Education. Basuki, Sulisty, 2006, *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bienkowska, A., Koszela, A., & Tworek, K. (2021). Verification of the job performance model based on employees' dynamic capabilities in organisations under the COVID-19 pandemic crisis. *Engineering Management in Production and Services*, 13 (3), 66-85. doi: 10.2478/emj- 2021-0022.
- Carlson, N.R., Buskist, W. 1999. *Psychology the Science of Behavior 5th Edition an Integrative Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Darmawan, Akhmad. 2021. Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15(2): 342-53.
- Desiana, Nofi Eka. 2019. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(2): 383-92.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Fathia, Cut Nurul Fathia. 2018. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus: Pada Karyawan PT. Perta Arun Gas Di Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(3): 306-13.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Fung, Boem Kim. 2020. 2020 Fung (2020) Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi (*Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 154 - 172). *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 154-72.

- Garson, G.D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 4*. BP-UNDIP. Semarang.
- Gibson, et al. 2000. *Organisasi Edisi Kelima, Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Indonesia (2000). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302. doi:10.1348/096317900167038.
- Javed, B., Fatima, T., Khan, A.K., & Bashir, S. (2020). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of creative self-efficacy. *Journal of Creative Behavior*, 55, 1-14. doi:10.1002/jocb.487.
- Khildani, Anizzibda Chahya. 2021. Pengaruh Efikasi Diri Dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 10(2): 208–28.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lussier, R. N. 1996. *Human Relations in Organizations: A Skill Building Approach*. New York: The Mcgraw Hill Company.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit. Andi
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*. United States of America: Sage Publications, Inc.
- Nawawi & Martini, 2003, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gajah. Mada University Press.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Supranto, J. 2000. *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Supriyadi, E., Mariani, S., & Sugiman. (2017). Perbandingan metode Partial Least Square (PLS) dan Principal Component Regression (PCR) untuk mengatasi multikolinearitas pada model regresi linear berganda. *UNNES Journal of Mathematics*, 6 (2), 117-128. doi:10.15294/ujm.v6i2.11819.
- Tsani, Anies Arfiana. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staf Operator SAS Bawaslu Kabupaten / Kota Se-Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* 2(3): 466– 75.
- Tierney, P. & Farmer, S.M. (2002). Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45 (6), 1137–1148. doi:10.2307/3069429.