

**PERAN MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

Hana Diawati¹, Kokom Komariah², Nor Norisanti³
Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}
Email:hanaadiawati@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif dan Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis *Simple Random Sampling* yang termasuk kedalam *probability sampling* dengan melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 100 kepada karyawan PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Teknik analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji secara simultan (uji F). Hasil penelitian, uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,822 dapat diartikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 82,2%. Sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji koefisien korelasi ganda dilihat dari nilai R sebesar 0,909, menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uji F di dapatkan nilai probabilitas sig. $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa secara bersama-sama Motivasi Kerja (X1) dan Efikasi Diri (*Self-efficacy*) (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Simpulan, motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to measure the effect of work motivation and self-efficacy on employee performance at PT. Latanza Sinar Abadi, Sukabumi Regency. The population in this study were employees at PT. Latanza Sinar Abadi, Sukabumi Regency. The research method used is descriptive and associative methods. The sample used in this study is using Simple Random Sampling which is included in probability sampling by distributing 100 questionnaires to employees of PT. Latanza Sinar Abadi, Sukabumi Regency. The analysis technique used is the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, including the coefficient of determination test, multiple correlation coefficients and hypothesis testing using a stimulating test (F test). The results of the study, the test coefficient of determination (R^2) of 0.822 can be

interpreted that the influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance is 82.2%. The remaining 17.8% is influenced by other factors not explained in this study. Based on the multiple correlation coefficient test seen from the R value of 0.909, it shows that there is a very strong relationship between work motivation and self-efficacy with employee performance. Based on the F test, get the probability value sig. 0,00 <0,05 which means that together the Work Motivation (X1) and Self-Efficacy (X2) have a significant effect on employee performance (Y). Conclusions, work motivation and self-efficacy have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Work Motivation, Self-Efficacy, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perusahaan pada dasarnya merupakan sebuah organisasi yang didirikan oleh perorangan atau oleh sekelempok orang dengan berbagai macam tujuan dan salah satu tujuan utama nya adalah untuk mencari atau memperoleh laba yang sebesar-besarnya, agar sebuah perusahaan bisa terus beroperasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia ini memegang peranan yang penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan manajerial bagi perusahaan. Oleh karena itu tentunya perusahaan harus selalu menyiapkan sumber daya yang berkompenten dan berkualitas agar bisa bekerja secara efektif dan efesien untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menilai kemampuan karyawan bisa dilihat dari kinerja masing-masing karyawan. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk mengetahui/memetakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (Bintoro dan Daryanto, 2017). Kinerja pada karyawan sangatlah penting adanya karena dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja, Pemberian motivasi kerja kepada karyawan merupakan salah satu pendekatan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan di dalam bekerja. Karena motivasi merupakan dorongan dalam diri atau suatu kondisi yang menjadikan

diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja..

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik, hal tersebut tidak hanya di dorong dengan memberikan motivasi saja tetapi dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan. Efikasi diri bisa diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi keinginan serta keyakinan seseorang tersebut untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan baik. Bandura dalam Ghufron dan Rini (2017) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan sebaiknya selalu mempunyai keinginan untuk berusaha dengan lebih giat dan tekun untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas (Mukrodi, 2018). Jika seorang karyawan selalu yakin akan kemampuan yang ada pada dirinya berarti efikasi diri pada karyawan itu tinggi dan tentunya kinerja karyawan itu baik.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap yang mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting, karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja dengan keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi ini sangat penting adanya, motivasi ini merupakan bagian penting di dalam setiap kegiatan, dan sekaligus menjadi salah satu faktor pendukung agar karyawan dapat bekerja dengan giat, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hilman dan Acep (2016) bahwa motivasi penting adanya, karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia

supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang memuaskan. Menurut Frederick Herzberg (Fahmi, 2016) dimensi yang dapat dipergunakan untuk dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Motivasi (*Motivation Factor*). Merupakan faktor pemuas yang disebut juga motivator. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi, seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab dan peluang untuk bertumbuh.
2. Faktor Pemeliharaan (*Hygiene Factor*). Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. *Hygiene Factors* ini meliputi hal-hal gaji atau upah, kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. (Bandura, 1991), (Ghufron dan Rini 2017). Efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi, berikut adalah tiga dimensi tersebut :

1. Dimensi tingkat (*level*). Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya maka efikasi diri individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.
2. Dimensi kekuatan (*strength*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.
3. Dimensi generalisasi (*generality*). Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah lakuyang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat

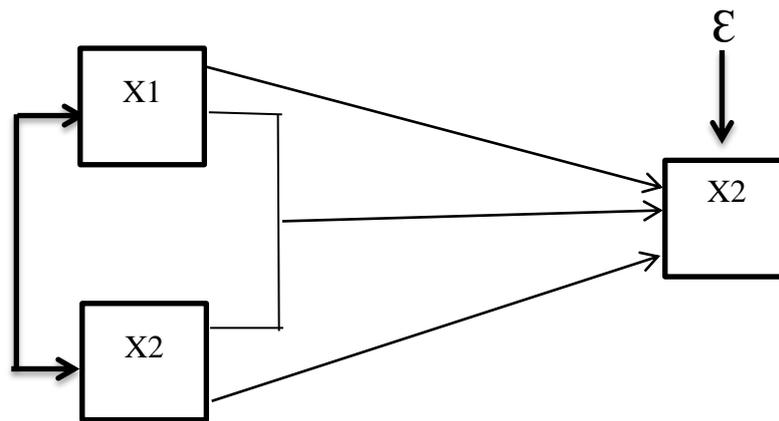
merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Mangkunegara, 2013).

Kinerja ini merupakan hasil akhir yang sudah dicapai karyawan didalam bekerja, dan juga gambaran sebagai gambaran bagi karyawan bagaimana mereka melalui proses kerjanya. Jika proses kerja yang dilakukan sesuai dengan aturan kerja maka hasil kerjanya pun akan sesuai target dan akan mendapatkan hasil yang baik, jika hasil kerja tidak baik maka akan menjadi sebuah indikator adanya ketidakberesan didalam bekerja atau adanya penyimpangan didalam sebuah proses kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2006:) bahwa kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Menurut Robbins dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan bahwa, yang termasuk dimensi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Suatu tugas dimana karyawan mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

Variabel X1 = Motivasi Kerja

Variabel X2 = Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Variabel Y = Kinerja Karyawan

ϵ = Variabel lain diluar penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif dan Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis Simple Random Sampling yang termasuk kedalam *probability sampling* dengan melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 100 kepada karyawan PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Teknik analisa yang digunakan adalah Teknik analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji secara simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN

Untuk melakukan teknik analisis, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 24.

Tabel 1
Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X1), *Self-Efficacy* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.625	1.363

a. Predictors: (Constant), self-efficacy, motivasi kerja

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa korelasi variabel Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan kinerja karyawan sebesar 0,795 (dlihat nilai R pada tabel di atas).

Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien yang telah didapat sebelumnya. Menurut Sugiyono (2013) dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

rs = Koefisien korelasi

Perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,795)^2 \times 100\% \\ &= 63,3\% \end{aligned}$$

Adapun kriteria untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut, jika “Kd” mendekati 0, maka pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y lemah, jika “Kd” mendekati 1, maka pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa nilai Kd = 63,3% sedangkan sisanya 36,7% (100%-63,3%=36,7%) dari faktor yang tidak

diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) terhadap Kinerja Karyawan yaitu Kuat.

Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5.260	1.769		2.973	.004
	motivasi kerja	.503	.068	.563	7.451	.000
	self-efficacy	.333	.078	.324	4.290	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil output SPSS 24 di atas, dapat diketahui persamaan regresi ganda yaitu: $a = 5,260$, $b_1 = 0,503$, $b_2 = 0,333$. Selanjutnya didapat persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (Motivasi Kerja dan *Self-Efficacy*) adalah : $Y^* = 5,260 + 0,503X_1 + 0,333X_2$. Berdasarkan persamaan di atas, diketahui terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (variabel X_1) dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) (variabel X_2) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y). Adapun koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,503 lebih besar dari pada koefisien regresi untuk *self-efficacy* sebesar 0,333.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F) Motivasi Kerja, *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.254	2	155.127	83.478	.000 ^b
	Residual	180.256	97	1.858		
	Total	490.510	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), self-efficacy, motivasi kerja

Berdasarkan data diatas, di dapatkan hasil F hitung variable X_1 (motivasi kerja), X_2 (efikasi diri) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 83.478 selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dicari pada tabel yang

tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n - k - 1) = 100 - 2 - 1 = 97$. dan taraf kesalahan yang ditetapkan. Adapun taraf kesalahan yang diterapkan adalah sebesar 10%. Jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 97, sehingga diperoleh nilai F tabel = 2,36.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y. Adapun hasil pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ $83,478 > 2,36$. Dari hasil uji f yang dilakukan, diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$, nilai $83,478 F_{hitung} > F_{tabel} 2,36$. Artinya bahwa *Motivasi Kerja* dan *Self-Efficacy* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_1 : Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Suherman dan Savitri (2018) dengan hasil penelitian motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan Dari hasil uji f yang dilakukan, diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$, nilai $83,478 F_{hitung} > F_{tabel} 2,36$. Artinya bahwa motivasi kerja dan efikasi diri (*self-efficacy*) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan adanya hal ini maka sangat jelaslah bahwa suatu motivasi kerja dan efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa motivasi kerja dan efikasi diri merupakan faktor pembentuk kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi.

SIMPULAN

Tiap-tiap indikator dari masing-masing variabel Motivasi Kerja (X1), Efikasi Diri (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat mewakili dari masing-masing variabelnya dan sekaligus dapat diandalkan untuk dipergunakan sebagai indikator yang dapat digunakan oleh peneliti yang akan mendatang. Berdasarkan uji F,

variabel Motivasi Kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Latanza Sinar abadi Kabupaten Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, dan Daryanto,. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham,. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firmansyah Hilman, dan Acep Syamsudin, (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak
- Ghufron, M. Nur. dan Rini Risnawita. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Hadari, Nawawi,. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok , *Jurnal Kreatif*. 6(1):90-100
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Enjang dan Citra Savitri ,. (2018) .Analisis Peran Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing karyawan Dealer Wijaya Toyota Subang. *Jurnal Buana Ilmu*, 3(1):80-90