

PENGARUH MOTIVASI DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA STRADA

Aldo Syakir Hakim¹, Sudharto P. Hadi², Saryadi³

^{1,2,3} Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: aldo@students.undip.ac.id

Abstract: *This study explores the effect of motivation and self-efficacy on employee performance at PT. Cipta Strada, a consulting firm for roads and bridges in Jakarta. The company faces an issue where many employees are rated as having "sufficient" performance, surpassing expectations in this category. The research focuses on whether motivation and self-efficacy are the underlying factors. The study involved 56 employees, with data analyzed through statistical methods including reliability, correlation, simple and multiple linear regression, and hypothesis testing, using SPSS version 27. The findings reveal that motivation and self-efficacy significantly and positively affect employee performance. Based on these results, the company is encouraged to adopt strategies such as offering incentives, rewards, and recognition to boost motivation and self-efficacy. These recommendations align with theories suggesting that internal factors play a key role in enhancing performance. By implementing these measures, PT. Cipta Strada is expected to improve overall employee productivity and performance outcomes.*

Keywords: Motivation, Self-Efficacy, Employee Performance

Abstraksi: Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Strada, sebuah perusahaan konsultan jalan dan jembatan di Jakarta. Perusahaan menghadapi masalah di mana banyak karyawan yang dinilai memiliki kinerja "cukup", melebihi ekspektasi dalam kategori ini. Penelitian ini berfokus pada apakah motivasi dan *self-efficacy* merupakan faktor utama. Penelitian ini melibatkan 56 karyawan, dengan data yang dianalisis menggunakan metode statistik termasuk uji reliabilitas, korelasi, regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan *self-efficacy* secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, perusahaan disarankan untuk menerapkan strategi seperti memberikan insentif, penghargaan, dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi dan *self-efficacy*. Rekomendasi ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa faktor internal memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, PT. Cipta Strada diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan dan hasil kinerja mereka.

Kata Kunci: Motivasi, *Self-Efficacy*, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi dan teknologi secara umum di era globalisasi yang semakin hari semakin cepat ini menuntut perusahaan untuk bisa bersaing dan unggul untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini terjadi di semua lini industri yang ada di dalam negeri ataupun level mancanegara. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting pada keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Keberadaan dan kinerja SDM mempunyai dampak signifikan pada pencapaian tujuan dan keberlangsungan operasional suatu perusahaan. Maka dari itu, perhatian yang serius pada pengelolaan SDM menjadi kunci utama dalam memastikan kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi. Samsuni (2017) mengungkapkan pengelolaan SDM perusahaan harus dijalankan secara professional oleh setiap perusahaan. SDM sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi karena SDM yang mempunyai kompetensi dan

keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan akan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Dengan mempunyai tenaga kerja yang unggul, suatu organisasi mampu meningkatkan standar mutu produk atau layanan yang disediakan, mengurangi tingkat kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Mathis dan Jackson (2001) mengungkapkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya sangat tergantung pada seberapa baik individu menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, karena manusia ialah pelaku utama dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sebuah perusahaan tidak bisa hanya sekedar mengandalkan teknologi dan ketersediaan dana saja sebagai kunci keberhasilannya. Sebab, yang menjadi kunci keberhasilan dari suatu perusahaan selain keduanya SDM.

Kinerja merupakan indikator yang signifikan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan di perusahaan. Tika (2006) mendeskripsikan bahwasanya kinerja mewakili hasil yang diraih oleh individu ataupun sekelompok dalam sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bertujuan untuk meraih tujuannya pada jangka waktu tertentu. Perlu bagi perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan aspek individu. Penting untuk mengukur kinerja karyawan karena ini berdampak pada perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan juga berkontribusi pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Bila evaluasi memperlihatkan penurunan kinerja, langkah-langkah positif dapat diambil untuk meningkatkan performa mereka. Kinerja memungkinkan evaluasi pada sejauh mana pencapaian tujuan organisasi terjadi. Kualitas kerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai target yang sudah ditentukan, serta memberi gambaran terkait akurasi, kecepatan, dan tingkat keberhasilan pekerjaan sesuai standar yang ada.

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Cipta Strada Tahun 2022

| No | Tingkat Persentase Pencapaian Kinerja | Total Karyawan | Persentase Pencapaian |
|--------------|---------------------------------------|----------------|-----------------------|
| 1 | Sangat Baik (85% - 100%) | 36 | 64,29% |
| 2 | Baik (70% - 84%) | 13 | 23,21% |
| 3 | Cukup (61%- 69%) | 7 | 12,5% |
| 4 | Kurang (\leq 60%) | - | - |
| Total | | 56 | 100% |

Sumber: PT. Cipta Strada, 2023

Tantangan yang sedang dihadapi PT. Cipta Strada adalah banyaknya karyawan yang dinilai memiliki kinerja yang tergolong "cukup" yang melebihi dari jumlah yang diharapkan. Kinerja karyawan yang berada di kategori cukup ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena hal ini dapat memengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Berdasarkan observasi yang dilakukan, diduga penyebab utama dari rendahnya kinerja karyawan ini diduga berasal dari faktor internal, yaitu motivasi dan *self-efficacy* (kepercayaan diri dalam melakukan tugas). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti yang disebutkan oleh Mangkunegara (2009), meliputi kemampuan dan motivasi. Selain motivasi terdapat *self-efficacy* sebagai faktor yang mendukung kinerja seorang karyawan pada organisasi atau perusahaan. Bandura (1997) mengatakan, *self-efficacy* yakni keyakinan individu terkait kemampuannya dalam melaksanakan dan mengatur berbagai tindakan yang dibutuhkan guna menuntaskan tugas tertentu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti yang disebutkan oleh Mangkunegara (2009), meliputi kemampuan dan motivasi. Kemampuan dan motivasi mendorong karyawan untuk secara konsisten mempertahankan kualitas diri dan hasil kerjanya. Sedangkan, *self-efficacy* merupakan hal yang dapat membuat pengaruh kepada kinerja dan perlu untuk dimiliki

oleh SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan karena sama halnya dengan motivasi, hal tersebut akan memberi semangat serta kepercayaan diri dalam menghadapi tanggung jawab yang dibebankan pada mereka. M. A. Malkoc & Kesen (2018) mengatakan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi membantu individu dalam memilih dan melakukan langkah-langkah yang dibutuhkan guna mencapai tujuan yang dikehendaki.

Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, sementara *self-efficacy* memberikan keyakinan bahwa individu mampu menjalankan tugas dengan baik. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* adalah keyakinan individu atas kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Berdasarkan teori motivasi dan *self-efficacy* ini, perusahaan perlu mengidentifikasi dan memahami bagaimana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja dapat membantu PT. Cipta Strada merumuskan strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, misalnya melalui pemberian insentif, penghargaan, atau program pengembangan diri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Strada, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan performa SDM dan daya saing perusahaan.

Kajian Teori

Motivasi

Hasibuan (2010:95) menjelaskan bahwa motivasi ialah faktor pendorong yang menghasilkan semangat kerja, sehingga individu bersedia bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan memberi usaha maksimum dalam mencapai kepuasan. Dalam melakukan aktivitas, seseorang membutuhkan acuan atau dorongan untuk dirinya ingin melakukan hal itu. Dorongan itu dapat bersumber dari apa yang kita lihat seperti tontonan, cerita dari seorang tokoh yang menginspirasi, atau bahkan gejolak keinginan dari dalam diri untuk bekerja yang bertujuan untuk mencapai kepuasan pribadi serta kebutuhan fisik dan emosional.

Self-Efficacy

Nuzulia (2010:100) menggambarkan *self-efficacy* sebagai hasil proses kognitif yang melibatkan keputusan, keyakinan, atau aspirasi pribadi terkait kemampuan seseorang guna menjalankan tugas tertentu yang dibutuhkan guna meraih hasil yang diinginkan. Bandura (1997:31) mengatakan *self-efficacy* merupakan keyakinan individu pada kapasitasnya dalam mengatur dan menjalankan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menuntaskan tugas tertentu. Ini mewakili keyakinan seseorang pada kemampuannya guna bekerja secara efektif dalam menghadapi tantangan.

Kinerja Karyawan

Sukardi (2005) mengatakan bahwa kinerja yakni tingkat pencapaian hasil, yang mencerminkan sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuannya. Ambar Teguh Sulistiyan (2003:223) mengemukakan kinerja individu dihasilkan dari penggabungan dari kemampuan, usaha, serta peluang, yang bisa diukur melalui hasil pekerjaannya. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mendefinisikan kinerja, atau prestasi kerja, sebagai hasil yang dihasilkan oleh

individu guna menjalankan tugas yang diberi, dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang tersedia.

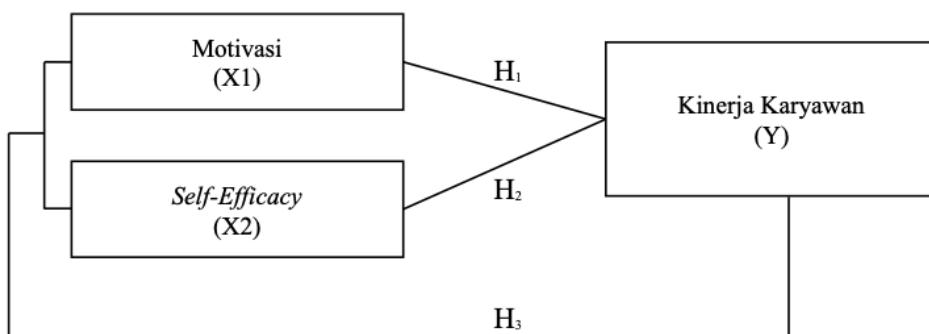
Hipotesis

Hipotesis diperlukan guna mengarahkan kajian agar bisa menjawab dengan sementara dari rumusan masalahnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Motivasi dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Hipotesis

Keterangan:

Motivasi (X1) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Self-Efficacy (X2) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Dependend (Variabel Terikat)

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Strada. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Strada yang berjumlah 56 orang. Responden penelitian adalah seluruh populasi, sehingga pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Dengan demikian, semua karyawan PT. Cipta Strada yang memenuhi kriteria inklusi menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dan berganda. Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam analisis data juga akan digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara individu, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tipe Penelitian

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi posisi-posisi variabel yang akan diselidiki serta mengungkapkan korelasi dari variabel-variabel itu. Penelitian ini bermaksud untuk menjelajahi korelasi dari variabel independen dan variabel dependen dengan maksud memahami dinamika interaksi di antara mereka. Studi ini akan dilakukan secara mendalam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel di penelitian ini berjumlah 56 orang yang berada di PT. Cipta Strada dan seluruh anggota populasi diteliti secara keseluruhan atau disebut dengan Sensus.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dipakai pada studi ini adalah Teknik Sensus, dimana semua populasi yang ada di tempat studi ini dilakukan menjadi sampel. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah semua karyawan yang ada di PT. Cipta Strada dengan jumlah karyawan ada 56 orang.

Hasil

Melalui proses pengambilan data dengan kuesioner maka hasil dari pengumpulan data tersebut kemudian diolah menggunakan software SPSS version 27 for Windows.

Pembahasan

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

| | | <i>Correlations</i> | TOTAL_X1 | TOTAL_Y |
|----------|---------------------|---------------------|----------|---------|
| TOTAL_X1 | Pearson Correlation | | 1 | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | | | .000 |
| | N | | 56 | 56 |
| TOTAL_Y | Pearson Correlation | | .575** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | |
| | N | | 56 | 56 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2. nilai Pearson Correlation mendapat nilai sebesar 0,587 dan menurut interval yang telah ditentukan, nilai 0,41-0,60 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dengan korelasi sedang. Kekuatan tersebut menunjukkan jika terjadi kenaikan dan penurunan pada variabel motivasi maka akan terjadi perubahan pada variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,331. Hal ini

menunjukkan persentase pengaruh motivasi (X1) sebesar 33,1% pada kinerja karyawan (Y) dengan faktor-faktor lain yang menyumbang 66,9% lainnya.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

| | | Correlations | |
|----------|---------------------|--------------|---------|
| | | TOTAL_X2 | TOTAL_Y |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | 1 | .465** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 56 | 56 |
| TOTAL_Y | Pearson Correlation | .465** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 56 | 56 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3. nilai Pearson Correlation mendapat nilai sebesar 0,465 dan menurut interval yang telah ditentukan, nilai 0,41-0,60 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dengan korelasi sedang. Kekuatan tersebut menunjukkan jika terjadi kenaikan dan penurunan pada variabel *self-efficacy* maka akan terjadi perubahan pada variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan yaitu 0,216. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh *self-efficacy* (X2) sebesar 21,6% pada kinerja karyawan (Y) dengan faktor-faktor lain yang menyumbang 78,4% lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Berganda Motivasi dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .616 ^a | .380 | .356 | 1.635 |
| a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1 | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien (R) mendapat nilai 0,616 dan menurut interval yang telah ditentukan, nilai 0,6-0,799 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dengan korelasi kuat, Hal ini mengindikasikan bahwa terdapatnya korelasi positif antara variabel motivasi (X1), *self-efficacy* (X2), dan kinerja karyawan (Y). menunjukkan bahwa hubungan motivasi (X1) dan *self-efficacy* (X2) pada kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,380. Oleh karena itu, Faktor motivasi (X1) dan *self-efficacy* (X2) memiliki pengaruh sebesar 38% terhadap kinerja karyawan (Y) dan 62% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Beta | | |
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) 9.840 | 1.166 | | 8.436 | .000 |
| | TOTAL_X .379 | .073 | .575 | 5.164 | .000 |
| 1 | | | | | |
| a. Dependent Variable: TOTAL_Y | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

$$Y = 9,840 + 0,379 X1$$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

X1: Motivasi

Berdasarkan Tabel 5, konstanta dengan nilai 9,840 menunjukkan bahwa, dalam kondisi di mana variabel motivasi tidak berpengaruh (dengan nilai koefisien 0), variabel kinerja karyawan akan bernilai positif yaitu 0,379. Berarti, tanpa adanya kontribusi dari motivasi, kinerja karyawan tetap bernilai dasar 0,379. Jika motivasi meningkat satu unit, hal ini menandakan pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan peningkatan yaitu 0,379

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Beta | | |
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) 8.631 | 1.861 | | 4.639 | .000 |
| | TOTAL_X .349 | .090 | .465 | 3.859 | .000 |
| 2 | | | | | |
| a. Dependent Variable: TOTAL_Y | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

$$Y = 8,631 + 0,349 X2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X2 = Self-Efficacy

Berdasarkan Tabel 6, Konstanta dengan nilai 8,631 menunjukkan bahwa, dalam kondisi di mana variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh (dengan nilai koefisien 0), variabel kinerja karyawan akan bernilai positif yaitu 0,349. Berarti, tanpa adanya kontribusi dari *self-efficacy*, kinerja karyawan tetap mempunyai nilai dasar 0,349. Jika *self-efficacy* meningkat satu unit, hal ini pengaruhnya positif terhadap kinerja karyawan dengan peningkatan sebesar 0,349.

Berdasarkan Tabel 7, hasil tersebut mengasumsikan bahwa terdapat dampak positif dari motivasi (X1) dan *self-efficacy* (X2) pada kinerja karyawan (Y). Konstanta yang berada dengan nilai 7,207 mengartikan bahwa ketika koefisien motivasi dan *self-efficacy* adalah nol nilai kinerja karyawan akan tetap positif di angka 7,207. Peningkatan satu poin pada variabel motivasi menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan dengan jumlah peningkatan

sebesar 0,302. Peningkatan satu poin pada variabel *self-efficacy* menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan dengan jumlah peningkatan sebesar 0,302.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Motivasi dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.207 | 1.714 | | 4.206 | .000 |
| | TOTAL_X | .302 | .081 | .458 | 3.738 | .000 |
| | 1 | | | | | |
| | TOTAL_X | .188 | .092 | .251 | 2.048 | .046 |
| | 2 | | | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

$$Y = 7,207 + 0,302X_1 + 0,188X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Self-Efficacy

Uji T

Uji t dilakukan untuk meninjau pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh hasil t hitung sebesar 5,164. Sedangkan t tabel didapat melalui *degree of freedom* sebelumnya yaitu $df = n - 2 = 56 - 2 = 54$. Perolehan df sebesar 54, maka jika diamati melalui tabel t *one tailed* dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,673. Sehingga dapat dikatakan nilai t hitung $(5,164) > t$ tabel $(1,673)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa "Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan" sehingga hipotesis 1 **diterima**.

Uji t dilakukan untuk meninjau pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh hasil t hitung sebesar 5,164. Sedangkan t tabel didapat melalui *degree of freedom* sebelumnya yaitu $df = n - 2 = 56 - 2 = 54$. Perolehan df sebesar 54, maka jika diamati melalui tabel t *one tailed* dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,673. Sehingga dapat dikatakan nilai t hitung $(5,164) > t$ tabel $(1,673)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa "Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan" sehingga hipotesis 2 **diterima**.

Pada Tabel 8. dapat dilihat bahwasanya nilai F yang dihitung adalah 16,221. Penggunaan nilai F ini dalam menentukan hasil memerlukan beberapa langkah berikut:

1. Menetapkan hipotesis nol (H_0) untuk menguji apakah parameter (β) bernilai nol, menunjukkan tidak ada pengaruh dari motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan, atau $H_0: \beta \neq 0$, dengan tingkat kepercayaan yang signifikan $\alpha = 0,05$.
2. Memperbandingkan nilai Fhitung dengan nilai kritis F_{tabel} , yang memerlukan perhitungan derajat kebebasan (df) terlebih dahulu.
 - df_1 (derajat kebebasan untuk penyebut) dihitung dengan jumlah variabel independen dikurangi satu, yaitu 2 (3 variabel - 1).

- df_2 (derajat kebebasan untuk pembilang) dihitung berdasarkan jumlah sampel dikurangkan jumlah variabel independen dan dikurangkan 1, menjadi 53 (56 sampel - 2 variabel - 1).
 - Nilai F kritis untuk signifikansi 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 53$ yaitu 3,17.
3. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:
- Diterimanya H_0 dan ditolaknya H_a jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, menunjukkan tidak ada efek signifikan dari motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan.
 - Ditolaknya H_0 dan H_a diterimanya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, mengindikasikan adanya efek signifikan dari motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan.
 - Dengan nilai F_{hitung} (16,221) yang lebih besar dari F_{tabel} (3,17), H_0 ditolak dan H_a diterima, menyatakan bahwa hipotesis 3 "Diduga Motivasi dan Self-Efficacy memengaruhi kinerja karyawan" **diterima**.

Uji F

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji F antara Motivasi dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regressio | 86.760 | 2 | 43.380 | 16.221 | .000 ^b |
| | n | | | | | |
| | Residual | 141.740 | 53 | 2.674 | | |
| | Total | 228.500 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terhadap 56 responden, ditemukan bahwa variabel motivasi dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Strada. Semakin baik motivasi dan *self-efficacy*, semakin baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek motivasi dan *self-efficacy* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik, perusahaan dapat memberi berbagai hal yang dapat meningkatkan motivasi, seperti insentif, penghargaan, dan apresiasi. Insentif finansial, seperti bonus kinerja, tunjangan tambahan, atau komisi, dapat memberikan dorongan langsung bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja. Selain itu, penghargaan non-finansial, seperti pengakuan secara publik, piagam penghargaan, atau pujian yang diberikan secara terbuka, juga efektif dalam memacu semangat dan kinerja karyawan.
2. Menyediakan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan dan kepercayaan diri karyawan. Pelatihan ini harus mencakup strategi motivasi diri, manajemen stres, dan keterampilan pemecahan masalah. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program mentorship di mana karyawan yang lebih berpengalaman dapat membimbing dan memberikan dukungan kepada karyawan yang kurang percaya diri.

3. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang berfokus pada pengembangan tanggung jawab individu dalam pekerjaan, seperti manajemen waktu dan prioritas, serta mendorong karyawan untuk lebih memahami pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Membangun budaya kerja yang mendukung kerjasama tim juga penting agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara efektif bersama rekan-rekan mereka.
4. Untuk peneliti selanjutnya, penulis menilai kajian ini masih memiliki banyak variabel yang dapat diikutsertakan. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk memperkaya analisis. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh berbagai variabel motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan atau topik lainnya yang relevan.

Daftar Referensi

- Ambar Teguh Sulistiyani, 2003. Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). *PENGARUH PELATIHAN , EFIGASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (*Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention*) *This study aims to investigate the effect of training , self-efficacy , and employee engagement on employee performance a. 6, 1-11.*
- Bandura, Albert. 1997. Self Efficacy. The Exercise of Control. New York. W.H. Froeman and Company.
- Eka, Salma; Sugiarto, Agus;. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen , 06 (01), 47-66.
- Hana Diawati, Kokom Komariah, dan Nor Norisanti. 2019. PERAN MOTIVASI KERJA DAN EFIGASIDIRI (SELF-EFFICACY) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. Journal of Management and Bussines (JOMB)Volume 1, Nomor 1, Juni 2019p-ISSN : 2656-8918e-ISSN: 2684-8317
- Hasibuan, M. (2010). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Herman. Setiawan, Ivan Aries. 2016. “Pengaruh Self Esteem Dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)” dalam Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Vol. VIII No. 2.
- Khotimah, Ayu Husnul (2021) Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aji Vasthu Konstruksi. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Malkoc, M. A., & Kesen, A. (2018). *Academic selfefficacy and academic procrastination: Exploring the mediating role of academic motivation in turkish university students.* Universal Journal of Educational Research, 6(10), 2087–2093. <https://doi.org/10.131>

Mangkunegara, A.A, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I. Jakarta: Salemba Empat.

Nuzulia, Siti. 2010. Dinamika Stress Kerja, Self Efficacy dan Strategi Coping. Semarang. Penerbit UNDIP. Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia, 118.

Sukardi. 2005. Akuntansi Manajemen. Semarang: UPT UNNES Press.

Tika, Moh. Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.