

Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Alazka Beton Ambulu

Riska Ayu Ambarwati

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan, Jember, Indonesia

Email: riskaayu22091997@gmail.com

Abstrak-Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alazka Beton Ambulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory (sebab akibat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Alazka Beton Ambulu sebanyak 39 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan software SPSS 18. Dari keseluruhan hipotesis ini memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan dengan nilai 0,423 untuk self efficacy dan 0,465 untuk nilai motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan, yaitu nilai F hitung 83,966 yang lebih besar dari F tabelnya dengan memiliki nilai signifikan 0,000 berarti kurang dari 0,05. Self efficacy dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung 7,784 yang lebih besar dari T tabelnya dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 untuk variable self efficacy dengan nilai T hitung 4,416 yang lebih besar dari T tabelnya dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 untuk variabel motivasi kerja. Diketahui Adjust R Square sebesar 0,814 yang berarti bahwa kontribusi self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81,4%.

Kata Kunci: Self Efficacy, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract-The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and work motivation on employee performance, which in this study used quantitative research methods with an explanatory approach (cause and effect). The population in this study were all employees of CV. Alazka Beton Ambulu has 39 employees. Sampling in this study using saturated sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression with SPSS 18 software. From this whole hypothesis it has a positive influence on employee performance with a value of 0.423 for self-efficacy and 0.465 for work motivation, the results show that self-efficacy and work motivation have a simultaneous effect, namely the value F count 83.966 which is greater than the F table with a significant value of 0.000 means less than 0.05. Self-efficacy and work motivation have a significant effect on employee performance with a T-count value of 7.784 which is greater than the T-table with a significant value of 0.000 which means less than 0.05 for the self-efficacy variable, and with a T-count value of 4.416 which is greater than T table with a significant value of 0.000 which means less than 0.05 for the work motivation variable. It is known that the Adjust R Square is 0.814, which means that the contribution of self-efficacy and work motivation to employee performance is 81.4%.

Keywords: Self Efficacy; Work Motivation; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran signifikan untuk mengelola dan mengatur suatu kegiatan sehingga dapat memberikan kontribusinya dengan cara bekerja secara produktif (Sedarmayanti, 2014). Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai penggerak utama dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan karena menyangkut visi dan kualitas kerja (Djuwita, 2011). Berdasarkan hal tersebut, sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk melakukan suatu terobosan nyata demi meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagaimana yang dijelaskan oleh Sinambela (2012) adalah kualitas seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Menurut Koopmans, et al., (2014) kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing masing karyawan. Noviwati (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena menunjukkan seberapa baik ia mampu melakukan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mathis dan Jackson, 2009). Oleh karena itu, penetapan standar khusus yang ditentukan secara kolektif dalam perusahaan menjadi tolok ukur yang sangat penting. Di sini *self efficacy* menjadi salah satu karakteristik yang dapat menentukan kualitas hasil kerja karyawan. *Self efficacy* menurut Bandura (1997) dalam Fitzgerald (1991) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya berupa sikap yang dikehendaki oleh suatu lingkungan tertentu guna mencapai tujuan yang besar. Kompetensi individu dalam menyesuaikan diri dan menyelesaikan tanggung jawabnya diandaikan dapat

membantunya mencapai tujuan. *Self Efficacy* menurut Robert (2003) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Menurut Pepe, dkk, (2010) dalam Andayani et al., (2021) *self efficacy* dapat diukur melalui 3 indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas. Adapun indikatornya adalah perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, *self efficacy* menjadi salah satu faktor yang sangat fundamental dalam menumbuhkan semangat kerja dan kualitas hasil kerja dari seorang karyawan.

Selain *self efficacy*, motivasi merupakan salah satu komponen yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai sikap yang ditujukan pada suatu sasaran tertentu, seperti hasil kerja atau hasil belajar. Menurut Cardozo (2000), tingkat usaha seseorang dalam mencapai tujuan tertentu secara langsung mempengaruhi motivasinya. Artinya, tingkat motivasi seseorang dalam bekerja akan secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerjanya dalam bekerja. Noviwati (2016) pernah melakukan sebuah penelitian untuk melihat hubungan antara *self efficacy* dengan kualitas kerja karyawan. Pertama, *self efficacy* mempunyai pengaruh yang menguntungkan namun tidak signifikan secara statistik terhadap kualitas kerja karyawan. Kedua, motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Ketiga, kualitas kerja karyawan mendapatkan pengaruh yang signifikan dari motivasi. Sebuah penelitian dari Ardi, dkk. (2017), tentang pengaruh *self efficacy* terhadap kualitas kerja karyawan menghasilkan temuan sebagai berikut: Pertama, *self efficacy* memberi dampak yang besar terhadap keterlibatan karyawan. Kedua, variabel keterikatan karyawan juga berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Ketiga, kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efikasi diri.

Hasil studi di atas telah menegaskan adanya hubungan langsung antara *self efficacy* dan motivasi kerja kepada seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk mendalami tema ini dengan melakukan penelitian di CV. Alazka Beton Ambulu yang merupakan salah satu perusahaan industri beton di Jl. Koprul Sutomo, Karanganyar, Ambulu Jember. Perusahaan ini bergerak di bidang industri paving yang memiliki 39 karyawan dengan 8 subbidang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Dewi yang merupakan salah satu karyawan di perusahaan tersebut, diungkapkan bahwa terdapat 7 orang yang mengundurkan diri sehingga jumlah karyawan menjadi berkurang, yakni dari 45 karyawan menjadi 39 karyawan. Dampak dari pengurangan jumlah karyawan tersebut dirasakan langsung oleh karyawan lain karena mereka harus mengerjakan pekerjaan dari ketujuh karyawan yang telah mengundurkan diri tersebut. Banyak karyawan yang mengeluh tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga mereka menjadi tidak percaya diri dalam mengerjakannya. Akibatnya hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal. Dengan demikian, menjadi suatu hal yang fundamental bagi seorang karyawan untuk mengembangkan *self efficacy* yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja kerjanya.

Selain *self efficacy*, motivasi kerja juga sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut Robbins (Priansa Juni, 2016) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan. Menurut Hamzah (2011) ada 4 indikator untuk menilai motivasi kerja seseorang, yaitu: tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Sedangkan menurut Maslow dalam Garniwa (2007), indikator motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja menjadi unsur integral dalam konteks *self efficacy* dan peningkatan kinerja karyawan Chasanah (2018).

Berkaitan dengan kasus pengunduran diri ketujuh karyawan di CV. Alazka Beton Ambulu, *self efficacy* harus diiringi dengan peningkatan motivasi kerja. Fakta bahwa ada karyawan yang harus bekerja lembur untuk mencapai karena kekurangan karyawan telah mendorong CV. Alazka Beton Ambulu menyiapkan dana tambahan karyawan yang bersedia. Dana tambahan tersebut dibagikan untuk memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai target, seperti memproduksi paving sesuai kebutuhan pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan tentang hasil produksi paving selama Bulan Januari sampai Desember, ditemukan bahwa karyawan tetap mampu mencapai target perusahaan. Meskipun masih ada beberapa keluhan sebagai dampak dari pengunduran diri ketujuh karyawan, ternyata karyawan yang bertahan tetap berusaha keras mencapai target perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan sangat memperhatikan *self efficacy* dan motivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis melakukan penelitian tentang pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja pada karyawan CV. Alazka Beton Ambulu terhadap kinerja kerja mereka. Oleh karena itu, seluruh uraian penelitian ini akan dibahas di bawah judul: "Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Alazka Beton Ambulu."

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam tulisan ini ialah metode kuantitatif. Populasinya ialah karyawan CV. Alazka Beton Ambulu yang berjumlah 39 karyawan dengan menggunakan teknik sampel *non-probability* yang di dalamnya menerapkan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2010). Variabel yang dipakai adalah *self efficacy* sebagai variable independent pertama, motivasi kerja sebagai variable independent kedua, kinerja karyawan sebagai variable dependen. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – laki	37	94,9
Perempuan	2	5,1
Umur		
21-25	7	20,6
26-30	17	43,9
31-35	9	26,5
36-40	4	11,8
<41	2	5,8
Pendidikan		
SMA	13	38,2
SMK	20	44,1
Diploma	2	5,9
Sarjana	4	11,8

Sumber: Data diolah pada tahun 2023.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data pada tabel 1, responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan dengan jumlah 37 responden dengan presentase 94,9%, sedangkan jumlah perempuan 2 orang dengan presentase 5,1%.

2. Umur Responden

Berdasarkan data pada tabel 1, usia responden 21-25 berjumlah 7 dan hasil presentase 20,6%. Usia responden 31-35 berjumlah 9 dan hasil presentase 26,5%. Usia responden 36-40 berjumlah 4 dan hasil presentase 11,8%. Usia responden <41 berjumlah 2 dan hasil presentase 5,8%.

Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data pada tabel 1, tingkat pendidikan SMA berjumlah 13 responden dengan presentase 38,2%. Pendidikan SMK sebanyak 20 responden dengan presentase 44,1%. Pendidikan diploma sebanyak 2 orang dengan presentase 5,9%, sedangkan pendidikan sarjana sebanyak 4 orang dengan presentase 11,8%.

3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Self Efficacy (X1)	Kinerja sebelumnya (<i>Past Performance</i>)	1	0,481	0,316	Valid
		2	0,644	0,316	Valid
	Pengalaman orang lain (<i>Vicarious Experience</i>)	3	0,458	0,316	Valid
		4	0,557	0,316	Valid
	Persuasi Verbal (<i>Verbal Persuasion</i>)	6	0,485	0,316	Valid
	Keadaan emosi (<i>Emotional Cues</i>)	7	0,636	0,316	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Tanggung Jawab	1	0,535	0,316	Valid
	Prestasi Kerja	2	0,614	0,316	Valid
	Pengakuan atas Kinerja	4	0,354	0,316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1	0,422	0,316	Valid
		2	0,649	0,316	Valid
	Ketepatan Waktu	3	0,402	0,316	Valid
		4	0,626	0,316	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 18 (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai R_{hitung} dari keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dibanding nilai R_{tabel} . Jadi, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0,709	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,629	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,683	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 18 (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa variabel *self efficacy*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

<i>Unstandardized Residual</i>	
Kolmogrov-smirnov Z	0,670
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,761

Sumber: Hasil Pengolah data SPSS 18 (2023)

Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Kolmogrov-smirnov Z* dan *Asymp. Sig* > 0,05. Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai *Kolmogrov-smirnov Z* yaitu 0,670 dan nilai *Asymp. Sig* yaitu 0,761. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena nilai *Kolmogrov-smirnov Z* dan *Asymp. Sig* > 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Data

Variabel	VIF	Tolerance
<i>Self Efficacy</i>	1,427	0,701
Motivasi Kerja	1,427	0,701

Sumber: Hasil Pengolah data SPSS 18 (2023)

Suatu data terdeteksi multikolinieritas jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan *VIF* > 10. Terlihat pada tabel 5 variabel *self efficacy* (X^1) dan motivasi kerja (X^2) memiliki nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel (X^1 dan X^2) tidak terjadi adanya multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1,121	1,12		
<i>Self Efficacy</i>	-0,047	0,036	-0,258	-	0,193
Motivasi Kerja	0,035	0,069	0,099	0,511	0,612

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Pengolah data SPSS 18 (2023)

Uji heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansi (*sig*) antara variabel independen dengan absolut residual >0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Terlihat pada tabel 6 bahwa nilai signifikansi dari masing variabel >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2 Hasil Analisa Data

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determiasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,907 ^a	0,823	0,814	0,851

a. Predictors: (Constant), InovasiProduk, Orientasi Pasar

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 18 (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui nilai *Adjust R Square* sebesar 0,814 atau sebesar 81,4% yang berarti variabel *self efficacy* (X^1) dan motivasi kerja (X^2) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 81,4%. Sedangkan sisanya dapat dihitung dengan rumus $e_1 = 1 - R^2 = 1 - 0,814 = 0,186$ atau sama dengan 18,6% dipengaruhi variabel lain di luar model ini yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

2. Koefisien Regresi

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
odel	MM		UUn		t	Sig.
	standardized		Standardized			
	efficients		CCo	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1,084	1,716			-0,632	0,532
<i>Self Efficacy</i>	0,423	0,054	0,651		7,784	0,000
Motivasi Kerja	0,465	0,105	0,369		4,416	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 18 (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh persamaan linier regresi berganda model pertama yaitu:

$$Y \text{ (kinerja karyawan)} = -1,084 + 0,423 ((X^1) \text{ self efficacy}) + 0,465 ((X^2) \text{ motivasi kerja})$$

dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta positif sebesar -1,084 artinya jika variabel *self efficacy* (X^1) dan motivasi kerja (X^2) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) bermuatan sebesar -1,084 satuan.
- Variabel *Self Efficacy* (X^1)
Variabel *self efficacy* (X^1) berkonstanta 0,423 artinya jika variabel *self efficacy* (X^1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan variabel maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,423 satuan.
- Variabel Motivasi Kerja (X^2)
Variabel motivasi kerja (X^2) berkonstanta 0,465 yang artinya jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan variabel maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,465 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis Peneliti

1. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a			
	Model	F	Sig.
1	Regression	83,966	0,000 ^a

Residual

Total

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 18 (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 83,966 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,27 hal ini menunjukkan bahwa hipotesa diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan hipotesa diterima signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hal diterima yaitu *Self Efficacy* (X^1) dan motivasi kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	(Constant)	-	1,68	0,53
		0,63 2	8	2
	<i>Self Efficacy</i>	7,78 4	1,68 8	0,00 0
	Motivasi Kerja	4,41 6	1,68 8	0,00 0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 18 (2023)

Berdasarkan tabel 10 di atas dilihat bahwa nilai t dari variabel *self efficacy* (X^1) dan motivasi kerja (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu:

- Self Efficacy* (X^1) mempunyai t_{hitung} sebesar 7,784 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,688. Hal ini dinyatakan menerima H_a . Sementara nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan adanya signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a^2 diterima yaitu *Self Efficacy* (X^1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Motivasi kerja (X^2) mempunyai t_{hitung} sebesar 4,416 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,688. Hal ini dinyatakan menerima H_a . Serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan adanya signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a^3 diterima yaitu motivasi kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_a^1) diterima, dimana hipotesis pertama (H_a^1) yaitu *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu, misalnya dari Robert (2003) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Pendapat ini diamini oleh Pepe, dkk, (2010) dalam Andayani et al., (2021) yang melihat hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan akan tampak dalam perasaan mampu seseorang untuk melakukan pekerjaan, kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dan hasil penelitian ini, studi ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV. Alazka Beton Karanganyar Ambulu Jember dapat mengalami peningkatan jika variabel *self efficacy* meningkat.

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dua (H_a^2) diterima, di mana hipotesis dua (H_a^2) yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga peneliti

menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV. Alazka Beton Karanganyar Ambulu Jember, dapat mengalami peningkatan jika variabel motivasi kerja meningkat.

3. Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H_{a3}) diterima, dimana hipotesis tiga (H^3) yaitu *self efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika variabel *self efficacy* dan motivasi kerja meningkat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa ada 3 hipotesis yang diterima yaitu: H_{a1} diterima dimana variabel *self efficacy* (X^1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa variabel *self efficacy* (X^1) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) seutuhnya. H_{a2} diterima dimana variabel motivasi kerja (X^2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X^2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) seutuhnya. H_{a3} diterima dimana variabel *self efficacy* (X^1) dan motivasi kerja (X^2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa variabel *self efficacy* (X^1) dan motivasi kerja (X^2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) seutuhnya.

REFERENCES

- Andayani, S. A., Maghfiroh, N. F., & Anggraini, N. R. (2021). Hubungan Self Efficacy dan Self Esteem Dengan Perilaku Berisiko Remaja. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 9(2), 23–38. <https://doi.org/10.33650/jkp.v9i2.2765>
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 52(1), 163–178.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H.Freeman and Company.
- Chasanah, N. (2018). *Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Tesis.
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal MANAJERIAL*, 10(2), 15–21. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161>
- Fitzgerald, S. T. (1991). Self-efficacy theory: Implications for the occupational health nurse. *AAOHN Journal*, 39(12), 552–557. <https://doi.org/10.1177/216507999103901202>
- Garniwa, S. dan. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu.
- Hamzah, B. U. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Koopmans, L., Buuren, V. H., Van, S., Van Der, A. J. W. De, Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & De, H. C. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <http://www.jampress.org/abst.htm><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24950534>
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2009). *Human Resource Management: Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat.
- Noviawati, D. R. (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*, 4(3), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>
- Pepe, Silvia J., Maria Luisa Famese., Francesco Avalone., M. V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Culture Contexts. *Coleio de Psicologos de Madrid*.
- Priansa, Juni, D. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, cetakan kedua. Alfabeta.
- Robert, K. and A. K. (2003). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. 89–103.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Vol, E. C. (2000). A model of the entrepreneurial opportunity recognition process alexander ardichvjli. 8(2), 103–119.