



PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Anggis Agustian, Rachmatullaily Tina Kartika Rinda, N.A Rumiasih
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
anggisagustian78@gmail.com, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id,
narumiasih.uika2020@gmail.com

ABSTRACT

Many factors affect employee performance, including self-efficacy and motivation. This research was conducted to determine the effect of Self Efficacy and Work Motivation on Employee Performance. The population in this study were all employees at Kecamatan Tanah Sareal Bogor. The data collection method was carried out by distributing questionnaires to 60 respondents. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results showed that Self Efficacy and Work Motivation had a simultaneous effect on employee performance. Meanwhile, self-efficacy partially affects employee performance and motivation also partially affects employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Self Efficacy, Motivation*

ABSTRAK

Banyak factor yang mempengaruhi Kinerja yaitu Efikasi Diri dan Motivasi. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kecamatan Tanah Sareal Bogor. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan mengirimkan kuesioner pada 60 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil Observasi yaitu menunjukkan Efikasi Diri serta Motivasi Kerja berpengaruh secara stimultan pada Kinerja Pegawai. Sedangkan Efikasi Diri secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan dan Motivasi juga secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : **Kinerja Karyawan, Efikasi Diri, Motivasi**

I. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tetap menjadi titik terang serta landasan pada sebuah organisasi atau perusahaan agar tetap digitalisasi atau revolusi industry 4.0. Sumber Daya Manusia berperan pada setiap aktivitas organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu faktor terpenting pendukung suatu organisasi atau perusahaan. Semua manajemen perusahaan harus sadar pentingnya sumberdaya manusia. dalam berkembangnya suatu pemerintah atau organisasi. Sumber daya manusia dikerjakan dengan baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sehingga berkontribusi secara optimal agar menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Siahaan, (2019:16) “Kinerja yaitu suatu hasil yang telah diperoleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya pengalaman serta keseriusan dan waktu menurut standar serta kriteria yang sudah dibuat sebelumnya.”

Menurut Wibowo & Hidajat, (2020:2) Efikasi diri yaitu penilaian atas diri sendiri tentang kemampuan pribadi agar melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan hasil pada kegiatan tersebut.

Menurut Diawati dkk., (2019:3) Motivasi adalah dorongan untuk diri pada suatu kondisi dalam menjadikan diri pegawai agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sesuai hasil penelitian terdahulu menerangkan Pengaru Efikasi Diri Terhadap Kinerja bahwa terdapat hubungan signifikan secara parsial. (Ratnasari & Yusnita, 2019).

Berdasarkan hasil analisis penelitian terdahulu mendefinisikan terdapat pengaruh

positif antara motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan divisi marketing PT. Bank X. (Siregar, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa Efikasi diri serta Motivasi secara simultan berpengaruh pada Kinerja Pegawai. (Nurdin dkk., 2020).

II. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Menurut Pakpahan dkk., (2021:46) “Objek penelitian adalah Sesuatu yang dapat menjawab maupun menjelaskan tentang suatu keadaan sesungguhnya dari objek tersebut sehingga dapat menggambarkan tujuan dari suatu penelitian.”

Objek penelitian yang penulis teliti yaitu Efikasi Diri (X1), Motivasi (X2) serta Kinerja (Y)

Populasi

Populasi di penelitian ini yaitu Pegawai Kecamatan Tanah dengan jumlah populasi 102 pegawai. Serta jumlah sampel sebanyak 60 pegawai dengan dibantu Teknik *Simple Random Sampling* menggunakan *slovin*

Jenis Data dan Sumber Data

1. Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang tidak bisa dihitung sistematis. Data Kuantitatif dalam pengolahan ini yaitu objek penelitian seperti, sejarah, struktur organisasi, serta pengumpulan data contohnya kuesioner.

2. Kuantitatif

Kuantitaif yaitu primer didapatkan melalui data yang akurat maupun dengan metode yang lain.

selain itu diperoleh dengan penyebaran pertanyaan kuesioner serta dibantu google book, jurnal.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis kesatu (Ha1) : Terdapat Pengaruh secara parsial Efikasi diri dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanah Sareal.

Hipotesis kedua (Ha2): Terdapat Pengaruh parsial Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanah Sareal.

Hipotesis ketiga (Ha3) : Terdapat Pengaruh simultan Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanah Sareal.

III. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Pengaruh Efikasi Diri (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanah Sareal (Y)

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model					
1 (Constant)	2.817			2.207	1.276
MOTIVASI KEJERJA	.892	.080	.824		11.092

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1882.399	2	941.200	79.810	.000 ^b
Residual	672.2017	57	11.793		
Total	2554.600	59			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), EFIKASI DIRI (X1)

Pada tabel 1 diatas maka dapat disimpulkan Variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.709 nilai signifikasikannya $0,002 < 0,05$. artinya Variabel X1 dengan Y yaitu 70.9. Hipotesis Ha1 diterima dan Ho1 ditolak maka dapat disimpilkan bahwa terdapat pengaruh antara Efikasi diri (X1) terhadap Kinerja (Y) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Tabel 2. Pengaruh X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model					
1 (Constant)	2.817			2.207	1.276
MOTIVASI KEJERJA	.892	.080	.824		11.092

Sumber : Hasil Perolehan Penelitian

Pada tabel 2 diartikan disimpulkan Motivasi terhadap Kinerja memiliki nilai 0,824 serta nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa menunjukan Variabel X2 dengan Y yaitu 82,4% yang artinya Ha2 diterima dan Ho2 ditolak dan terdapat pengaruh anantara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Tabel 3. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pada Tabel 3 Diartikan Disimpulkan Variabel Efikasi Diri (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Memiliki Nilai F Hitung $79,810 > F_{tabel} 3,16$. Yang Berarti Terdapat Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanah Sareal

IV. Kesimpulan

1. Adanya pengaruh secara parial antara variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanah Sareal..
2. adanya pengaruh secara parial Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanah Sareal.
3. adanya pengaruh secara simultan anantara Efikasi Diri & Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanah Sareal.

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ajabar. (2020b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Akhmad Fauzi & Rusdi Hidayat Nugroho A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Dr H. A. Hussein Fattah M.M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmatara*. Elmatara.
- Dr H. Vip Paramarta, Drs MM, Dr Drs Kosasih MM, & Denok Sunarsi, S. Pd , M. M. CHt. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Fendy Suhariadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis- Praktis*. Airlangga University Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ns Alfeus Manuntung,. (2019). *Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi*. Wineka Media.
- Ns Kalpana Kartika, S. Kep M.Si. (2021). *Keperawatan Bencana Efektivitas Pelatihan Bencana Pre Hospital Gawat Darurat Dalam Peningkatan Efikasi Diri Kelompok Siaga Bencana Dan Non Siaga Bencana Edisi I*. Deepublish.
- Nuridin Batjo S.Pt.,MM.,M.Si & Dr Mahadin Shaleh M.Si. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Nuridin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. S. (2020). *Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran*. 2(1), 9.
- Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., Purba, B., Chaerul, M., Yuniwati, I., Siagian, V., & Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Ratnasari, H., & Yusnita, N. (2019). Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Metraplasa. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 51–66. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v4i1.1110>
- Siahaan, R. H. (2019). *Pengaruh Seleksi, Efikasi Diri, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Kantor Pusat Medan*. 16.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, D. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 230. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.24158>
- Wibowo, J., & Hidajat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 1–16.

<https://doi.org/10.35829/magisma.v8i2>.

95

Wulan Purnamasari, S. E. M.SM & Ika Widya
Ardhyani, S. T. M.T. (2021). *Buku Ajar
Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama
Jawara.