

Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden IB

Yuana Rizki Firdausi¹, Putu Widhia Rahayu²

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung^{1,2}

yuanayusi11@gmail.com¹, niputu@ubl.ac.id²

ABSTRACT.

Employee performance is a strategic factor in supporting the achievement of organizational goals, yet suboptimal performance is still found at PT. Golden IB. This condition is suspected to be influenced by factors such as work motivation and employee self-efficacy. This study aims to analyze the influence of work motivation and self-efficacy on employee performance, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was all 80 employees of PT. Golden IB, and the sampling technique used saturated sampling to sample the entire population. Data were collected through a questionnaire with a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy also has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation and self-efficacy simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Golden IB. These findings underscore the importance of strengthening employee motivation and self-efficacy as a strategic effort to improve organizational performance.

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

ABSTRAK.

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, namun masih ditemukan capaian kinerja yang belum optimal di PT. Golden IB. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan efikasi diri karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Golden IB yang berjumlah 80 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden IB. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi dan keyakinan diri karyawan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata kunci: *Efikasi Diri, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Perusahaan, Sumber Daya Manusia.*

PENDAHULUAN

Di era ekonomi digital dan globalisasi dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia berkualitas dengan kinerja tinggi menjadi aset strategis penentu keberhasilan organisasi, dimana survei institut pengembangan sumber daya manusia Indonesia menunjukkan sekitar 68% perusahaan di Indonesia mengakui bahwa kinerja karyawan memengaruhi pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis mereka (IPSDSI, 2025).

Setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Demi mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, tentu tidak lepas dari berbagai faktor, di antaranya motivasi yang diberikan Perusahaan atau pimpinan dan efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (Saifullah, A. M. M et al. 2024). Sebagaimana teori yang diungkapkan (Hasibuan, M. 2011) kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi kesediaan karyawan untuk mengerahkan usahaboptimal dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Hasibuan, M. 2011) motivasi kerja diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri individu, yang muncul karena adanya kepuasan, makna, dan nilai personal terhadap pekerjaan dengan indikator pengakuan prestasi berdasarkan karyawan merasa dihargai dan diakui atas hasil kerja yang telah dicapai. Pengakuan

tersebut dapat berupa pujian, apresiasi, atau pengakuan formal dari atasan maupun organisasi. Dan motivasi ekstrinsik yang merupakan motivasi berasal dari faktor-faktor di luar diri individu, seperti imbalan material, kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan. Motivasi ini berperan penting dalam menciptakan dorongan awal dan mempertahankan perilaku kerja sesuai dengan tujuan organisasi dengan indikator Perusahaan menyediakan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan karir sebagaimana menurut (Lubis, D. C., et al. 2024), kesempatan pengembangan diri merupakan sumber motivasi ekstrinsik yang kuat karena memberikan harapan kemajuan karier dan peningkatan kapasitas profesional.

Secara global, rendahnya motivasi kerja masih menjadi permasalahan yang banyak dilaporkan dalam dunia kerja. Menurut laporan (Gunawan, A., & Hartati, L. 2025) menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan di berbagai negara masih relatif rendah, yang mengindikasikan lemahnya motivasi kerja. Karyawan yang tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaannya cenderung bekerja secara minimal, kurang berinisiatif, dan tidak berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal. Kondisi ini berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas organisasi. Selain motivasi kerja, efikasi diri kerja juga menjadi permasalahan global yang memengaruhi kinerja karyawan. Efikasi diri kerja merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas kerja tertentu. Permasalahan kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan kompetensi teknis atau sumber daya organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi individu. (Alkadri, H. 2024) menyatakan bahwa aspek perilaku organisasi, seperti motivasi

kerja dan keyakinan individu terhadap kemampuannya, memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki dorongan kerja yang kuat dan keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung menunjukkan kinerja yang rendah meskipun memiliki keterampilan yang memadai.

Dilengkapi oleh (Meria, L., & Tamzil, F. 2021) bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat tercapai apabila motivasi kerja dan efikasi diri karyawan juga meningkat. Oleh karena itu, motivasi kerja dan efikasi diri saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Argumentasi tersebut diperkuat oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya, diantaranya, penelitian yang menemukan efikasi diri dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Rijanti, T., et al. 2020). Kemudian, efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Citrayani, F., 2022). Selanjutnya, efikasi diri dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pemasaran asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar. Terakhir, motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Hana, 2019).

Berbagai penelitian tersebut mengkaji dan menemukan bahwa motivasi dan efikasi diri baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga berlaku bagi PT. Golden IB yang menghadapi kebutuhan mendesak untuk memaksimalkan kontribusi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan seiring dengan perkembangannya. Kinerja karyawan sendiri merupakan cerminan hasil kerja yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan, di mana kinerja baik berdampak positif pada produktivitas, profitabilitas, dan citra perusahaan, sedangkan rendahnya kinerja dapat menyebabkan berbagai masalah seperti penurunan produktivitas dan hilangnya peluang bisnis.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kinerja, yaitu dorongan psikologis yang menggerakkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja, menurut teori Maslow dan Herzberg dapat berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, serta penelitian (Risman, R. 2023) menunjukkan bahwa motivasi tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik.

PT. Golden IB menunjukkan sebagian karyawan merasa kurang puas dengan sistem penghargaan dan kesempatan pengembangan diri yang masih sangat kurang, yang berpotensi menurunkan motivasi karyawan. Selain itu, efikasi diri kerja dan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas kerja tertentu yang diperkenalkan Albert Bandura juga menjadi faktor, dimana penelitian (Stajkovic & Luthans 2023) menunjukkan korelasi positif dengan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan efikasi diri kerja di Indonesia ditunjukkan dalam penelitian (Pratomo, R. 2022) pada karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa efikasi kinerja cabang dipengaruhi

oleh kinerja karyawan yang belum optimal. Salah satu penyebab utama yang diidentifikasi adalah masih adanya karyawan yang belum memiliki tingkat kepercayaan dan keyakinan diri yang kuat dalam menyusun strategi serta teknis penyelesaian pekerjaan sesuai target. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan kemampuan teknis, tetapi juga berupa efikasi diri kerja yang belum optimal.

Sebagaimana hasil penelitian (Stajkovic & Luthans 2023) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara efikasi diri dan kinerja karyawan. (Stajkovic & Luthans 2023) menjelaskan bahwa efikasi diri memengaruhi kinerja melalui peningkatan usaha, ketekunan, dan ketahanan individu dalam menghadapi hambatan kerja. Karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih mampu mempertahankan kinerja meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Sementara beberapa karyawan di PT. Golden IB mengaku kurang percaya diri dalam menguasai teknologi baru atau menangani tugas yang melibatkan interaksi dengan pelanggan beragam latar belakang. Permasalahan motivasi kerja dalam Perusahaan muncul ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi secara memadai. Menurut (Indrawan, I. 2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kebutuhan dan harapan, serta faktor eksternal, seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik menyebabkan permasalahan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja.

Berdasarkan tinjauan literatur, terdapat hubungan saling terkait antara motivasi kinerja dan efikasi diri kerja terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi meningkatkan kemauan bekerja keras dan efikasi diri meningkatkan keyakinan kemampuan menyelesaikan tugas. Penelitian dilakukan karena kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan sistem kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan efikasi diri kerja. Dalam perusahaan, banyak karyawan yang secara kompetensi telah memadai, namun belum menunjukkan kinerja optimal akibat rendahnya dorongan kerja dan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian target organisasi apabila tidak ditangani secara tepat. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan kajian mengenai peran motivasi kerja dan efikasi diri kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif meskipun PT. Golden IB telah melakukan upaya seperti pelatihan dan penyesuaian sistem manajemen, masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden IB.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kinerja

Motivasi kinerja merujuk pada sikap positif, semangat kerja, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini merupakan pernyataan umum yang dapat ditemukan dalam berbagai buku dan artikel ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia. Beberapa yang mengemukakan pengertian serupa, seperti (Hasibuan, M. 2011) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik guna mencapai tujuan organisasi, yang mencakup sikap positif dan komitmen. (Mangkunegara, A. A. P. 2011) menjelaskan bahwa motivasi kinerja adalah daya penggerak yang mendorong karyawan untuk bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas. (Muflihini, M. H. 2024) menyebutkan asal kata motivasi dari bahasa Latin *movere*. Motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa ingin tahu, tantangan pekerjaan, dan rasa tanggung jawab dan ekstrinsik yang berasal dari luar diri, seperti gaji, bonus, promosi, lingkungan kerja yang nyaman, dan manajemen yang baik.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan antusiasme dan efisiensi karyawan, sementara yang rendah cenderung menyebabkan penundaan tugas dan penurunan kualitas hasil kerja. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, lebih gigih dalam mengatasi kesulitan, dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja seperti kemajuan teknologi.

Efikasi Diri

Efikasi diri kerja adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas kerja tertentu secara efektif. Efikasi diri kerja merupakan konsep yang berasal dari teori efikasi diri yang diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977, namun lebih spesifik terkait konteks pekerjaan. Berikut beberapa definisi dari berbagai ahli, diantaranya menurut (Mugiyatun, M., & Khafid, M. 2020) efikasi kerja adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan.

(Rijanti, T., 2020) mendefinisikan efikasi kerja sebagai pertimbangan seseorang berdasarkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas dasar yang diperlukan dalam bekerja dan mempertahankan pekerjaan tersebut. (Meria, L., & Tamzil, F. 2021) menyatakan bahwa efikasi kerja adalah keyakinan dalam diri individu akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, menghadapi rintangan, dan melakukan tindakan sesuai situasi yang dihadapi untuk meraih keberhasilan yang diharapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian atau hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mencakup proses dan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Sanaba, H. F.,

2022) kinerja dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi, kemampuan, dan persepsi terhadap peran yang diemban, sementara (Augustine, A. K., 2022) menambahkan bahwa kinerja juga mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja yang baik memberikan manfaat bagi perusahaan, antara lain meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kualitas produk dan layanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* melalui metode survei untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di PT. Golden IB dengan waktu pengumpulan data selama 1 minggu setelah memperoleh izin resmi perusahaan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Golden IB yang berjumlah 80 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan kriteria inklusi masa kerja minimal 1 tahun. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel motivasi, efikasi diri, dan kinerja karyawan, serta diukur menggunakan skala *Likert* lima poin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai data primer, serta dokumentasi perusahaan seperti laporan kinerja tahunan, profil perusahaan, dan struktur organisasi sebagai data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS*, yang dilengkapi dengan uji validitas menggunakan korelasi *Pearson*, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, serta pengujian hipotesis melalui uji *t* dan uji *F*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Golden IB yang berjumlah 80 orang. Berdasarkan data yang diperoleh, berikut adalah profil responden berdasarkan departemen:

Tabel 1 Profil Responden

Sumber: Data PT. Golden IB, 2026.

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Operasional	35	43,75%
2	Keuangan	15	18,75%
3	Sumber Daya Manusia	10	12,50%
4	Pemasaran	20	25,00%
	Total	80	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berasal dari Departemen Operasional, yang merupakan departemen dengan jumlah personel

terbesar di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh cukup representatif terhadap komposisi karyawan di PT. Golden IB.

Hasil Pengumpulan Data Responden

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja di PT. Golden IB berjumlah 80 orang. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan setelah mendapatkan izin resmi dari manajemen PT. Golden IB, dengan proses pengumpulan yang berlangsung selama 1 minggu. Selain data primer dari kuesioner, data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan seperti laporan penilaian kinerja tahunan, profil perusahaan, dan struktur organisasi. Data sekunder digunakan untuk melengkapi informasi dan memastikan konsistensi dengan data primer yang diperoleh dari responden.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden penelitian. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pernyataan dengan skala Likert, sehingga analisis deskriptif ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata), dan standar deviasi dari skor total setiap variabel penelitian. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel motivasi kerja (X_1), efikasi diri kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan data kuesioner:

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2026.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X_1)	80	13,00	20,00	18,1125	1,90930
Efikasi Diri Kerja (X_2)	80	13,00	20,00	18,1625	1,87214
Kinerja Karyawan (Y)	80	14,00	20,00	17,9875	1,29745
Valid N (listwise)	80				

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata sebesar 18,1125 dengan standar deviasi 1,90930. Nilai minimum sebesar 13,00 dan nilai maksimum sebesar 20,00. Hal ini menunjukkan bahwa secara rata-rata karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.
2. Efikasi Diri Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata sebesar 18,1625 dengan standar deviasi 1,87214. Nilai minimum sebesar 13,00 dan nilai maksimum sebesar 20,00. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki

keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas kerja.

3. Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 17,9875 dengan standar deviasi 1,29745. Nilai minimum sebesar 14,00 dan nilai maksimum sebesar 20,00. Rata-rata kinerja karyawan yang tinggi ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Golden IB secara umum telah menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif dari data kuesioner menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Hal ini memberikan gambaran awal bahwa kondisi motivasi kerja, efikasi diri kerja, dan kinerja karyawan di PT. Golden IB, berdasarkan persepsi yang diungkapkan melalui kuesioner, berada pada kategori yang positif.

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2026.

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,835	0,220	0,000	Valid
X1.2	0,746	0,220	0,000	Valid
X1.3	0,852	0,220	0,000	Valid
X1.4	0,873	0,220	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,220) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Efikasi Diri Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2026.

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,828	0,220	0,000	Valid
X2.2	0,819	0,220	0,000	Valid
X2.3	0,811	0,220	0,000	Valid
X2.4	0,857	0,220	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel efikasi diri kerja (X_2) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,220) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel efikasi diri kerja adalah valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026.

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Y. ₁	0,690	0,220	0,000	Valid
Y. ₂	0,777	0,220	0,000	Valid
Y. ₃	0,702	0,220	0,000	Valid
Y. ₄	0,589	0,220	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,220) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Sumber: Data diolah, 2026.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	<i>N of Items</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,846	0,60	4	Reliabel
Efikasi Diri Kerja (X_2)	0,848	0,60	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	0,60	4	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.846, variabel efikasi diri kerja (X_2) sebesar 0,848, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,623. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel dan memiliki konsistensi yang baik untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Data diolah, 2026.

Model Summary				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,768 ^a	0,590	0,579	0,84144
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,590 atau 59,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan efikasi diri kerja

(X₂) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 59,0%, sedangkan sisanya sebesar 41,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,579 atau 57,9% menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tetap tinggi.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F

Sumber: Data diolah, 2026.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,470	2	39,235	55,416	0,000 ^b
	Residual	54,517	77	0,708		
	Total	132,988	79			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁						

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55.416 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), df₁ = 2, dan df₂ = 77, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,115. Karena F_{hitung} (55,416) > F_{tabel} (3,115) dan nilai Sig. (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X₁) dan efikasi diri kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden IB.

Uji t (Parsial) dan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji t dan Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data diolah, 2026.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,979	0,956		8,343	0,000
	X ₁	0,285	0,087	0,419	3,259	0,002
	X ₂	0,267	0,089	0,385	2,996	0,004
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,979 + 0,285X_1 + 0,267X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0) = 7,979. Nilai konstanta sebesar 7,979 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_1) dan efikasi diri kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,979.
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,285. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,285 satuan, dengan asumsi variabel efikasi diri kerja tetap.
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,267. Nilai koefisien regresi efikasi diri kerja sebesar 0,267 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan efikasi diri kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 8, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,259 dengan nilai signifikansi 0,002. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 77$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Karena $t_{hitung} (3,259) > t_{tabel} (1,991)$ dan nilai Sig. (0,002) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden IB.
2. Pengaruh efikasi diri kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,996 dengan nilai signifikansi 0,004. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 77$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Karena $t_{hitung} (2,996) > t_{tabel} (1,991)$ dan nilai Sig. (0,004) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa efikasi diri kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden IB.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden IB diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} (3,259) > t_{tabel} (1,991)$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa efikasi diri kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden IB diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} (2,996) > t_{tabel} (1,991)$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Golden IB diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} (55,416) > F_{tabel} (3,115) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja dan efikasi diri kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Golden IB. Kedua variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 59.0% variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan peran yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden IB. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,259 yang lebih besar dari t_{tabel} (1.991) dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Koefisien regresi variabel

motivasi kerja sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,285 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh (Hasibuan, M. 2011) dan (Mangkunegara, A. A. P. 2011) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. (Nilawati, L. 2024) juga menekankan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran penting dalam menentukan tingkat usaha dan ketekunan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari beberapa penelitian terdahulu. (Regiasa, T. 2023) dalam penelitiannya pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian (Diawati et al. 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan sangat kuat dengan kinerja karyawan. (Sari, A. F. R. 2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dagang di Kota Pontianak.

Penelitian (Putra, A. T. et al. 2023) juga menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian (Pitri, Y. et al. 2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bersama dengan efikasi diri.

Namun demikian, terdapat satu penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, yaitu penelitian (Musa, M. 2022) menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, antara lain perbedaan karakteristik industri (industri semen versus industri perdagangan), perbedaan budaya organisasi, dan perbedaan sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Selain itu,

penelitian (Musa, M. 2022) hanya dilakukan pada satu unit perusahaan dengan karakteristik pekerjaan yang lebih teknis dan terstandarisasi, sehingga faktor motivasi mungkin memiliki peran yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan perdagangan yang lebih dinamis seperti PT. Golden IB.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa PT. Golden IB perlu terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai program, baik yang bersifat intrinsik seperti pengakuan prestasi dan pemberian tanggung jawab yang menantang, maupun ekstrinsik seperti sistem kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan program pengembangan diri. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Efikasi Diri Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa efikasi diri kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden IB. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,996 yang lebih besar dari t tabel (1,991) dengan tingkat signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Koefisien regresi variabel efikasi diri kerja sebesar 0,267 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada efikasi diri kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan ini sangat sesuai dengan teori efikasi diri yang dikemukakan oleh (Parjianto, J. et al. 2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Bandura, individu dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih berani menghadapi tantangan, lebih gigih dalam menghadapi kesulitan, dan lebih mampu mengelola stres dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan. (Hambali, I. 2024) menemukan bahwa efikasi diri kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Nurdin, S. et al. 2020) juga menunjukkan bahwa efikasi diri kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan. (Yanti, H., & Najmuddin, N. 2024) menemukan bahwa efikasi diri kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik.

Penelitian (Diawati, H. et al. 2019) pada PT. Abadi Latanza Sinar Sukabumi juga menemukan bahwa efikasi diri memiliki hubungan sangat kuat dengan kinerja karyawan dan secara bersama-sama dengan motivasi kerja menjelaskan variansi kinerja. (Saefudin, W. et al. 2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi yang cukup besar.

Penelitian (Musa, M. 2022) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menariknya, meskipun dalam penelitian tersebut motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun efikasi diri tetap menunjukkan pengaruh yang

signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang cukup robust dalam mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Penelitian (Zakiuddin, M. 2022) juga memberikan wawasan tambahan dengan menemukan bahwa efikasi diri tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga mampu berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran ganda yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, konsistensi temuan penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efikasi diri kerja merupakan faktor psikologis yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya di PT. Golden IB tetapi juga di berbagai jenis organisasi dan industri. Hal ini memperkuat validitas eksternal dari temuan penelitian ini.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa PT. Golden IB perlu mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan efikasi diri kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain: (1) memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang tepat sasaran sehingga karyawan merasa lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya; (2)

memberikan pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) dengan menetapkan target yang menantang namun realistis; (3) memberikan dukungan dan bimbingan dari atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman (*vicarious experience*); (4) memberikan umpan balik positif dan persuasi verbal yang membangun kepercayaan diri karyawan; dan (5) menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mengurangi stres dan meningkatkan kondisi emosional karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Kerja secara Simultan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan efikasi diri kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Golden IB. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 55,416 yang jauh lebih besar dari F tabel (3,115) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 59,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan pandangan (Diani, V. R. 2024) yang menyatakan bahwa aspek perilaku organisasi, seperti motivasi kerja dan keyakinan individu terhadap kemampuannya, memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kedua variabel ini tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dan bersinergi dalam mempengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terdorong untuk bekerja keras, sementara efikasi

diri yang tinggi akan memberikan keyakinan bahwa mereka mampu mencapai hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang menguji pengaruh simultan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja. (Diawati, H. et al. 2019) menemukan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama menjelaskan variansi kinerja karyawan dengan hubungan yang sangat kuat.

(Susanti & Hadi 2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama menjelaskan variansi kinerja karyawan pada perusahaan dagang di Kota Pontianak. (Lubis, S. H. H., et al. 2022) juga menemukan pengaruh signifikan motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja guru di Mandailing Natal.

Penelitian (Pitri, Y., et al. 2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri bersama dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Amir, N., et al. 2024) menemukan bahwa pelatihan, efikasi diri, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efek sinergis antara motivasi dan efikasi diri dapat lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh individual masing-masing variabel, mendukung argumen bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja.

Perbedaan nilai R^2 antara penelitian ini (59%) dengan penelitian terdahulu dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, perbedaan karakteristik industri dan organisasi dapat mempengaruhi seberapa besar peran motivasi dan efikasi diri

dalam menentukan kinerja. Kedua, adanya faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan dukungan organisasi, yang mungkin juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, perbedaan metodologi penelitian, ukuran sampel, dan instrumen pengukuran yang digunakan juga dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Meskipun demikian, nilai R^2 sebesar 59% yang diperoleh dalam penelitian ini tergolong cukup tinggi dan menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri kerja merupakan dua faktor kunci yang harus menjadi perhatian utama manajemen PT. Golden IB dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 57,9% yang tidak jauh berbeda dari R Square juga menunjukkan bahwa model penelitian ini stabil dan tidak mengalami overfitting.

Perbandingan koefisien regresi antara kedua variabel menunjukkan bahwa motivasi kerja ($\beta = 0,285$) memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan dengan efikasi diri kerja ($\beta = 0,267$) dalam konteks PT. Golden IB. Namun demikian, perbedaan ini tidak terlalu signifikan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran yang hampir seimbang dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan oleh karakteristik organisasi dan industri yang berbeda, serta jenis motivasi yang diukur (dalam penelitian ini mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersamaan).

Implikasi praktis dari temuan ini sangat penting bagi manajemen PT. Golden IB. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, perusahaan tidak dapat

hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan perlu mengembangkan strategi yang komprehensif yang mencakup peningkatan motivasi kerja dan efikasi diri secara bersamaan. Program-program yang dapat dilakukan antara lain: (1) mengintegrasikan sistem reward dan recognition yang dapat meningkatkan motivasi dengan program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan efikasi diri; (2) menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pencapaian prestasi; (3) memberikan tantangan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan untuk membangun efikasi diri sambil memberikan penghargaan yang memadai untuk mempertahankan motivasi; (4) mengembangkan program mentoring dan coaching yang dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan sambil memberikan dukungan motivasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden IB. Dengan demikian, hipotesis pertama terjawab bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden IB.
2. Efikasi diri kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden IB. Dengan demikian, hipotesis kedua terjawab bahwa efikasi diri kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden IB.
3. Motivasi kerja dan efikasi diri kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden IB. Dengan demikian, hipotesis ketiga terjawab bahwa motivasi kerja dan efikasi diri kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden IB.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri kerja merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Golden IB. Kedua variabel ini saling melengkapi dan memberikan efek sinergis dalam mempengaruhi kinerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan kedua aspek ini secara bersama-sama untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, M. R. (2020). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*.
Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
Amelia, H. (2021). Pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan variabel efikasi dan

- Amir, N., Saleh, M. Y., & Mane, A. A. (2024). Pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. *Journal of Economy Business Development*, 2(3), 326–331.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Diani, V. R. (2024). Peran *self-efficacy* dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan: Tinjauan literatur. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(1), 12–23.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran motivasi kerja dan efikasi diri (*self-efficacy*) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 1(1), 99–108.
- Gunawan, A., & Hartati, L. (2025). Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan pada organisasi multinasional. *Jurnal Ekonomi Utama*, 4(1), 65–88.
- Hambali, I. (2024). Pengaruh efikasi diri dan peran manajemen waktu terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di Mantra Sukabumi Pikiran Rakyat Media Network. *Jurnal Adijaya Multidisiplin*, 2(3), 777–792.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Indrawan, I. (2025). Motivasi kerja SDM pendidikan dalam meningkatkan kinerja profesional. *Jurnal Pelita Manajemen Pendidikan*, 2(2), 137–152.
- Lubis, D. C., Sazkia, N., Ananda, P., Aswaruddin, A., Armilah, A., & Falih, M. (2024). Motivasi dan perkembangan sumber daya manusia. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 4(2), 260–268.
- Lubis, S. H. H., Purba, S., Siburian, P., & Sinaga, O. (2022). Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal. *Syntax Idea*, 4(9), 1322–1330.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. *Forum Ilmiah*, 18(2), 279–290.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Mugiyatun, M., & Khafid, M. (2020). Pengaruh prakerin, pendidikan kewirausahaan, dan lingkungan keluarga dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening terhadap minat berwirausaha. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 100–118.
- Musa, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa. *Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 6(2), 82–93.
- Nilawati, L. (2024). Peran teori motivasi terhadap kreativitas individu karyawan: Hasil sebuah review. *Equilibrium: Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 18(2), 197–208.

- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. (2020). Efikasi diri dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pemasaran. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 85–96.
- Parjianto, J., Yanto, A. D., & Erlita, D. (2021). Pengaruh pelatihan berpikir positif terhadap peningkatan efikasi diri akademik pada mahasiswa baru Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Sains Psikologi*, 10(2), 118–135.
- Pitri, Y., Marzolina, M., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dan THL Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1425–1443.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(4), 1021–1033.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja intrinsik, dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750–759.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yunianto, A., & Yusuf, I. (2020). Peran kepemimpinan transformasional dalam memperkuat pengaruh efikasi diri dan motivasi pada kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 111–122.
- Risman, R. (2023). Motivasi dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464–484.
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib, M. (2021). Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja pembimbing kemasyarakatan di wilayah Kalimantan Barat. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 117–128.
- Saifullah, A. M. M., Karnati, N., & Arbah, F. (2024). *Bagaimana peran kepemimpinan transformasional, technological pedagogical content knowledge, dan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja guru?* Penerbit Adab.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Sari, A. F. R. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tour & travel di Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(1), 28–40.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. John Wiley & Sons.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). *Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Yanti, H., & Najmuddin, N. (2024). Pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru SDIT. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 1433–1442.
- Zakiuddin, M. (2022). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi* (Disertasi doktoral). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.