

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI ELEKTRONIK SISTEM KEPATUHAN PAJAK (E-SIKEP) DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG ..... <i>Muhammad Zefri dan Hendri Dunan</i>	97-107
PENGARUH SERVICE QUALITY, PRICE, DAN LOCATION TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PADA RUMAH INGGRIS DI BANDAR LAMPUNG ..... <i>Tumpak Batara Crisyanto Simangunsong dan Iskandar Ali Alam</i>	108-116
PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YUMMIE PIE LAMPUNG ..... <i>Cintia Chandra Mahesa dan M. Oktavianur</i>	117-125
PENGARUH TUGAS POKOK FUNGSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TENGAH ..... <i>Herayanti dan Habiburahman</i>	126-136
PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Pembantu PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Di Bandar Lampung) ..... <i>Dwi Yutika Meria dan Andala Rama Putra Barusman</i>	137-149
ANALISIS STRATEGI PEMASARAN PRODUK PEMBIAYAAN KREDIT PEGAWAI PT BPR EKA BUMI ARTHA KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG ..... <i>Siti Bahiyah dan M Yusuf Sulfarano Barusman</i>	150-157
ANALISIS TINGKAT KEMATANGAN TATA KELOLA TEKONOLGI INFORMASI MENGGUNAKAN COBIT 2019 ..... <i>Titik Sulastri dan Defrizal</i>	158-178
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE MELALUI PLATFORM SHOPEE DI BANDAR LAMPUNG ..... <i>Luwiha dan Andala Rama Putra Barusman</i>	179-192
PENGARUH NILAI RELIGIUSITAS DAN PENGETAHUAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN BOIKOT PRODUK PIZZA HUT ..... <i>Adi Inzar Kusuma dan Tina Miniawati Barusman</i>	193-207
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KEMILING ..... <i>Dahlia dan Ni Putu Widhia Rahayu</i>	208-216

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 13	Nomor 2	Hal 97 – 216	Bandar Lampung September 2024	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-----------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 13, Nomor 2 – September 2024

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Peninjau (Reviewer)**

Anggalia Wibasuri

Angga Febrian

Winda Rika Lestari

Yateno

Ismaul Fitroh

Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin

Sekar Wulan Prasetyaningtyas

Abdullah Muksin

Fera Nefianti

Dwi Rorin Maulidin Insana

### **Penyunting Pelaksana**

Yanuaris Yanu Dharmawan

Nova Alvia

Alamat: Jl.

Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.

0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)

Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

## Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yummie Pie Lampung

Cintia Chandra Mahesa<sup>1</sup>, M. Oktavianur<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: [cintiachandra@gmail.com](mailto:cintiachandra@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan Yummy Pie Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di toko pusat dan cabang Yummy Pie Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur dimensi *self-efficacy*, motivasi, dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yummy Pie Lampung. Begitu pula dengan motivasi, yang secara parsial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *self-efficacy* dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 81,8% menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* dan motivasi mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui umpan balik dari rekan kerja dan atasan, serta memberikan persuasi sosial untuk meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** *Self-efficacy*, Motivasi, Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Liliana & Kadang, 2021). Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila organisasi memiliki individu-individu yang memiliki kompetensi, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung (Rahman *et al.*, 2023). Menurut Fauzi *et al.*, (2022) kinerja dapat diartikan sebagai ukuran pencapaian kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti *self-efficacy* dan motivasi, dapat dikelola dengan baik guna meningkatkan produktivitas dan daya saing Perusahaan (Lee *et al.*, 2016).

*Self-efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu. (Asika, 2021) menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, tidak mudah menyerah, serta mampu mengatasi tantangan dengan strategi yang lebih efektif. Dengan demikian, *self-efficacy* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Keseger, 2013). Selain itu, motivasi juga menjadi faktor determinan dalam pencapaian kinerja yang optimal. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu (Permata sari & Candra, 2020). Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta mampu beradaptasi dengan tantangan yang ada. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat motivasi yang rendah cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal dan kurang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.

Yummy Pie Lampung merupakan salah satu perusahaan kuliner yang bergerak di bidang produksi dan penjualan pie susu serta kue tart di Provinsi Lampung. Sejak berdiri pada tahun 2015, perusahaan ini telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam hal permintaan pasar dan ekspansi bisnis. Namun, dalam menghadapi persaingan industri kuliner yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mempertahankan daya saing dan memastikan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Yummy Pie Lampung. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh

mana *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis, yaitu dengan menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya melalui pengelolaan *self-efficacy* dan motivasi yang lebih efektif..

### *Self Efficacy*

*Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu (Permata sari *et al.*, 2020) Keyakinan ini memengaruhi tingkat usaha yang dikerahkan serta ketahanan dalam menghadapi tantangan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih gigih dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah. Menurut Noviwati, (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*. Salah satunya adalah pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), di mana keberhasilan yang diperoleh secara konsisten dapat meningkatkan efikasi diri, sedangkan kegagalan yang berulang dapat menurunkannya. Selain itu, pengalaman orang lain (*vicarious experiences*) juga berperan, karena melihat keberhasilan individu lain dengan kondisi dan tugas serupa dapat meningkatkan keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sama (Setyawan, 2017). Faktor lainnya adalah persuasi sosial (*social persuasion*), yaitu dukungan verbal dari orang-orang berpengaruh, seperti atasan atau rekan kerja, yang dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Selain itu, keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional state*) juga berpengaruh, di mana tingkat kecemasan dan stres yang rendah dikaitkan dengan *self-efficacy* yang lebih tinggi, sedangkan stres yang tinggi dapat menurunkan efikasi diri (Rimper & Kawet, 2014).

### *Motivasi*

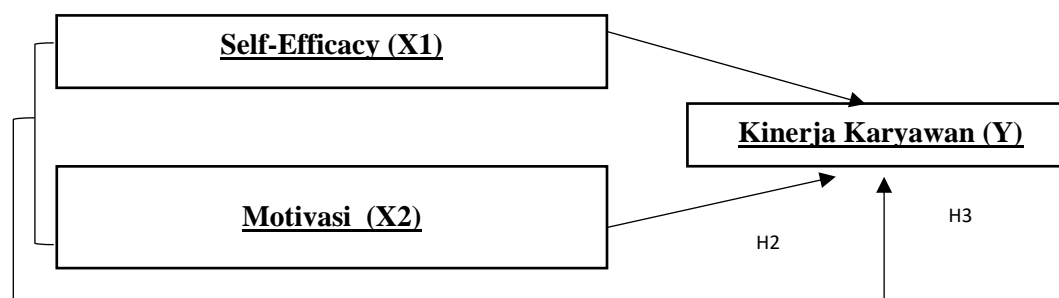
Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu (Parashakti & Noviyanti, 2021). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya, karena tanpa motivasi yang kuat, pencapaian tujuan akan sulit tercapai. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi, maupun eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari orang lain. Menurut Striadi *et al.*, (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Salah satunya adalah kebutuhan dasar, yaitu pemenuhan kebutuhan primer seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, yang menjadi faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Selain itu, kompensasi yang adil juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, karena karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik (Farisi *et al.*, 2020). Faktor lainnya adalah komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan. Komunikasi yang terbuka dan transparan memfasilitasi pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan dan harapan organisasi (Siregar, 2019) Selain itu, gaya kepemimpinan yang suportif dan inspiratif juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi, karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan Bersama (Yanuari, 2019).

### *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan merupakan ukuran efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Kinerja yang baik mencerminkan produktivitas yang tinggi dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Siagan & Sihombing, 2022). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Setiani & Febrian, 2023). Gultom, (2014) menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Salah satunya adalah kualitas kerja, yang meliputi ketelitian, kerapian, dan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kuantitas kerja juga menjadi indikator yang menunjukkan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Indikator lainnya adalah tanggung jawab, yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya (Fauzi *et al.*, 2022). Kerja sama juga menjadi faktor penting, yakni kesiapan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan

organisasi. Terakhir, pengetahuan pekerjaan, yaitu pemahaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya, sangat mempengaruhi kualitas dan hasil kerja yang dihasilkan (Rahman *et al.*, 2023)

### Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam suatu populasi atau sampel tanpa memanipulasi variabel penelitian (Barusman, 2019). sementara pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yummy Pie Lampung yang bekerja di toko pusat dan cabang, dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden, menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu *self-efficacy*, motivasi, dan kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27.0. Model regresi yang digunakan adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  di mana  $Y$  merupakan kinerja karyawan,  $X_1$  adalah *self-efficacy*,  $X_2$  adalah motivasi, dan  $e$  adalah unsur kesalahan. Untuk menguji hipotesis, digunakan Uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kontribusi *self-efficacy* dan motivasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F juga mengonfirmasi bahwa secara simultan, *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 81,8%, menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi menjelaskan sebagian besar variabilitas kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Koefisien korelasi

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *self-efficacy* (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 27.0. Berikut merupakan hasil pengujian korelasi dan koefisiensi regresi:

Tabel 1. Uji Koefisien Korelasi

R	R Square
0,905	0,818

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,905, yang menunjukkan bahwa hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan sangat kuat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* dan motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Hubungan yang erat ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,818, yang mengindikasikan bahwa 81,8% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *self-efficacy* dan motivasi. Dengan kata lain, sebagian besar perubahan dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut. Sementara itu, 18,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau faktor individu lainnya.

*Uji Analisis Linier Berganda*

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

	B	Std. Error
Constanta	7,828	3,565
<i>Self-efficacy</i>	1,189	0,207
Motivasi	0,882	0,219

Sumber: Data Diolah, 2024

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,828 + 1,189X_1 + 0,882X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = *Self-efficacy*

X2 = Motivasi

et = error trem / unsur kesalahan

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- nilai konstanta dalam persamaan regresi sebesar 7,828 menunjukkan bahwa jika variabel *self-efficacy* dan motivasi sama sekali tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja karyawan masih berada pada tingkat 7,828 satuan. Dengan kata lain, meskipun tanpa pengaruh dari *self-efficacy* dan motivasi, masih terdapat faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
- nilai koefisien regresi untuk variabel *self-efficacy* sebesar 1,189, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan *self-efficacy*, dengan asumsi bahwa variabel motivasi tetap, akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,189 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

- c. nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0,882, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,882 satuan, dengan asumsi *self-efficacy* tetap. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik dari faktor internal maupun eksternal, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai.

### Uji t

Pada uji t yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kriteria pengambilan keputusan jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak sedangkan jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t-statistik

	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
<i>Self-efficacy</i>	5,749	0,000
Motivasi	4,032	0,000

Sumber: Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 3, dapat dilihat bahwa variabel *self-efficacy* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas cenderung lebih produktif, lebih gigih dalam menghadapi tantangan, dan lebih mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Selanjutnya, berdasarkan Tabel 3, variabel motivasi (X2) juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan hasil ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, baik dari faktor internal maupun eksternal, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih giat, lebih disiplin, serta lebih berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.

### Uji f-statistik

Pada penelitian uji F menggunakan kriteria jika nilai  $\text{sig} < (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan jika nilai  $\text{sig} > (0,05)$  maka  $H_0$  diterima.

$H_0$  : Self-efficacy dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_3$  : Self-efficacy dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Hasil Ujif-statistik

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
128,431	0,013

Sumber: Data Diolah, 2024

Pengujian uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau nilai alpha 5%. Dalam pengujian ini, derajat kebebasan pembilang dihitung sebagai  $k-1$ , yaitu 2, sementara derajat

kebebasan penyebut dihitung sebagai  $n-k$ , yaitu  $60 - 3 = 57$ . Berdasarkan perhitungan ini, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,159, yang digunakan sebagai batas acuan dalam menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai F hitung yang diperoleh dalam analisis ini adalah 128,431, yang kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel untuk menilai signifikansinya.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam Tabel 4.17, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 128,431 lebih besar daripada F tabel 3,159. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan hasil ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima, yang berarti bahwa *self-efficacy* dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Yummy Pie Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* dan motivasi karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan dalam lingkungan kerja.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Yummy Pie Lampung. Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda, ditemukan bahwa baik *self-efficacy* maupun motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

#### Pengaruh Self-Afficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan teori Bandura (1997), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tinggi dapat meningkatkan ketekunan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks Yummy Pie Lampung, karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi lebih mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaannya, baik dalam aspek produksi maupun pelayanan pelanggan. Dengan kata lain, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka membangun kepercayaan diri mereka melalui pelatihan atau feedback dari atasan sangatlah penting.

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Motivasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan semangat kerja, inisiatif, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan Yummy Pie Lampung bisa berasal dari kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang mendukung. Apabila perusahaan memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

#### Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 128,431 ( $> F$  tabel 3,159) dan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan dorongan motivasi yang kuat memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang percaya pada kemampuannya sendiri dan memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus, disiplin, serta memiliki semangat kerja yang lebih besar dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam hasil regresi, diperoleh persamaan:  $Y = 7,828 + 1,189X_1 + 0,882X_2$  Dimana *self-efficacy* ( $X_1$ ) memiliki koefisien 1,189, yang berarti setiap peningkatan satu satuan *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja sebesar 1,189 satuan, sedangkan motivasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien 0,882, yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,882 satuan. Dengan demikian, *self-efficacy* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan strategi peningkatan motivasi dan penguatan *self-efficacy* untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal dan konsisten dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.



## Penutup

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Yummy Pie Lampung, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan – Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.
2. Motivasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan – Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula semangat mereka dalam bekerja, yang berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan.
3. *Self-efficacy* dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan – Kedua variabel ini secara bersama-sama memiliki dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan Yummy Pie Lampung, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara variabel-variabel tersebut.

### *Saran*

1. Untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan, perusahaan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dari atasan dan rekan kerja agar karyawan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, program mentoring dari karyawan senior kepada karyawan baru dapat membantu meningkatkan pemahaman dan keterampilan kerja. Perusahaan juga dapat menerapkan persuasi sosial melalui dorongan dan motivasi dari lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan sebaiknya menyediakan program insentif berbasis kinerja agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan juga perlu ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai, didengar pendapatnya, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.
3. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat agar karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal. Suasana kerja yang kondusif dan harmonis akan membantu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Membangun budaya kerja yang mendukung kerjasama tim serta menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, mengadakan kegiatan kebersamaan seperti gathering atau outing dapat mempererat hubungan antar karyawan serta menciptakan rasa kebersamaan dalam tim.

## Daftar Pustaka

- Asika, Margaret Ose. (2021). Self-Concept, Self-Efficacy and Self Esteem As Predictors of Academic Performance in Mathematics among Junior Secondary School Students in Edo State. *Sumerianz Journal of Education, Linguistics and Literature*, 41, 15–22. <https://doi.org/10.47752/sjell.41.15.22>
- Barusman, Andala Rama Putra. (2019). The Effect of Security, Service Quality, Operations and Information Management, Reliability & Trustworthiness on E-Loyalty moderated by Customer

- Satisfaction on the Online Shopping Website. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(6), 586–594. <http://excelingtech.co.uk/>
- Farisi, Salman., Irnawati, juli, & Fahmi, Muhammad. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Fauzi, Mifrah., Rahwana, Kusuma Agdhi & Sutrisna, Sutrisna. (2022). The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Emplooyee Performace at PR. Hm Putra Tasikmalaya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PR. Hm Putra Tasikmalaya. In *Journal of Indonesian Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Keseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906–916.
- Lee, Shue Ching., Su, Jau Ming., Tsai, Sang Bing., Lu, Tzu Li & Dong, Weiwei. (2016). A comprehensive survey of government auditors' self-efficacy and professional development for improving audit quality. *SpringerPlus*, 5(1), 1–25. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-2903-0>
- Liliana, Phang Finny & Kadang, Carol Daniel. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Tethadap Kinerja Karyawan pada PT. Godrij Indonesia di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435–442.
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Parashakti, Ryani Dhyhan & Noviyanti, Dewi. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Permata sari, Desi & Candra, Yeki. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JESMI Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Rahman, Acep Angga Saepul., Saputro, Arien Hendra & Wijaya, Hendra. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Rimper, Rinna Ribka & Kawet, Lotje. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4), 413–423.

- Rivaldo, Yandra & Ratnasari, Sri Langgeng. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 505–515.
- Setiani, Yeni & Febrian, Wenny Desty. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismaatama Jakarta. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setyawan, Suprihono. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Siagan, Mei Veronika Sri Endang & Sihombing, Dedek Sriulina. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 1, 146–154. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Siregar, Dahrul. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Striadi, Satriadi., Agusven, Tubel., Kusuma, Surya & Sandra, Evita. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *ECONOMICA Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomika*, 7(1), 17–28. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>
- Yanuari, Yayan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>