

Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran

Sahidillah Nurdin¹, Asep Weski², Yuyu Sri Rahayu³

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, sahidillah@ars.ac.id

²Universitas BSI, a.weski@hotmail.com

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, yuyu.sr09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling*, sebanyak 70 karyawan pemasaran diambil sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri (X_1) serta motivasi (X_2), secara parsial ataupun simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran. Efikasi diri memiliki pengaruh lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study have a purpose to analyze the effect of self-efficacy and motivation on the performance of marketing employees of PT Kao Indonesia Branch of Bandung. The populations of this research is all marketing employees of PT Kao Indonesia Branch of Bandung. The sampling techniques used are convenience sampling method, as many as 70 marketing employees were taken as samples. The analytical method used in this research is multiple linear regressions. The results showed that self-efficacy (X_1) and motivation (X_2), partially or simultaneously had an influence to employee performance (Y). Self-efficacy has a greater influence in influencing employee performance compared to motivation.

Keywords: *Self-Efficacy, Motivation, Employee Performance*

Naskah diterima: Desember 2019, direvisi: Januari 2020, diterbitkan: Februari 2020

PENDAHULUAN

Perkembangan kompetisi global ditandai dengan adanya perubahan - perubahan kondisi perekonomian yang menyebabkan perusahaan banyak melakukan restrukturisasi. Kegiatan melakukan restrukturisasi ini yang kemudian mendorong terjadinya perubahan. Salah satu elemen penting dari perubahan kondisi ekonomi tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Noviawati, 2016). Tantangan perusahaan dalam persaingan global yang memunculkan inovasi produk dan teknologi adalah kemampuan untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan pasar (Widyawati, Sujana, & Sukadana, 2018).

Dalam persaingan industry salah satu aspek yang akan mampu menunjang dalam peningkatan penjualan untuk memenangkan persaingan pasar adalah kegiatan pemasaran. Kemampuan penjual dalam memasarkan produk yang diperlukan keyakinan dan kepercayaan diri yang perlu ditumbuhkan bagi seluruh karyawan terutama karyawan bagian pemasaran (Suherman & Savitri, 2018).

Untuk menjadi tenaga pemasaran barang konsumsi bukanlah hal yang mudah, sebab tenaga pemasaran barang konsumsi tidak hanya bertugas menawarkan dan menjual produk, tetapi mereka juga harus memberikan pengetahuan produk yang mereka tawarkan sehingga tidak menyalahgunakan produk yang mereka tawarkan. Untuk dapat meyakinkan dan memberikan pengetahuan produk kepada konsumen tentang barang konsumsi yang ditawarkan seorang tenaga pemasaran harus memiliki keyakinan pada kemampuan dirinya. Keyakinan yang dimaksud adalah *self-efficacy*.

Efikasi diri, yang juga dikenal dengan teori kognitif social, atau teori penalaran social, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas (Suherman & Savitri, 2018). Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter

seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju luar diri (Putri, 2019).

Selain efikasi diri, tenaga pemasaran juga harus memiliki motivasi sebagai usahaposisitif dan perangsang untuk menggerakkan atau mendorong potensi dan daya yang dimiliki kearah pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2015).

Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi energi, dan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Widyawati et al., 2018). Motivasi salah satu factor untuk meningkatkan kemampuan diri dalam meraih tujuan dengan efektif disertai dengan kemampuan dan kompetensi individu masing-masing. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan pekerjaan yang menantang disertai dengan menguji kemampuan dirinya sehingga kesulitan pekerjaan akan terselesaikan (Suherman & Savitri, 2018).

Berdasarkan data pra penelitian yang diperoleh peneliti melalui observasi di kantor PT Kao Indonesia Cabang Bandung tentang efikasi diri tenaga kerja pemasaran menunjukkan bahwa sebanyak 73% agen memiliki efikasi diri tinggi dan sisanya sebesar 27% memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri rendah ini dapat disebabkan antara lain: 1) Kurangnya ketidakhadiran tenaga kerja pada pertemuan motivasi setiap bulannya, 2) Beban kerja yang berlebihan, 3) Faktor-faktor personal lainnya, seperti permasalahan dalam keluarga.

Peneliti memperoleh data lain dari hasil wawancara dengan para tenaga kerja pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung yang dijadikan sampel dalam

penelitian ini diketahui bahwa ada beberapa hal yang memotivasi para tenaga kerja pemasaran dalam bekerja, hal-hal yang memotivasi tenaga kerja dalam bekerja yaitu karena adanya pencapaian penghasilan (89%), jam kerja (88%), pengembangan kepribadian (82%), pengembangan karier (67%) dan lain-lainnya (62%) yang meliputi reward, baik berupa materiil ataupun non-materiil. Namun berdasarkan hasil observasi pra penelitian, peneliti menemukan adanya suatu masalah yang terkait dengan motivasi tenaga kerja pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Masalah tersebut adalah kurangnya perhatian dan pemberian motivasi oleh *leader team* kepada tenaga kerja pemasaran bawahannya yang menyebabkan tenaga kerja pemasaran itu tidak yakin dan percaya diri bahwa dirinya mampu untuk menjadi tenaga kerja pemasaran barang konsumsi yang sukses sehingga pengharapan efikasi dirinya juga menurun.

Pencapaian dari tahun ke tahun masih belum sejalan dengan tujuan target perusahaan, bahkan tidak mencapai *Budget* minimum pencapaian yang diharapkan. Data diatas dapat menimbulkan suatu pertanyaan bahwa apakah yang menjadi permasalahan dalam pemotivasian yang diterima dari perusahaan dan efikasi diri yang diterapkan kurang berpengaruh dalam pencapaian kerja.

Dari permasalahan yang ada jelas bahwa kinerja tenaga pemasaran ini masih harus diberikan arahan oleh perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judul Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran Pada PT Kao Indonesia Cabang Bandung.

KAJIAN LITERATUR

Efikasi Diri

Dalam melakukan suatu kegiatan, keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja seseorang bisa saja tidak optimal bahkan gagal meski ia

memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai (Hanun, 2013). Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dieprsyaratkan (Widyaninggar, 2015).

Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, berdasarkan kondisi motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya daripada apa yang secara objektif benar (Purwanto, 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian efikasi diri diatas, efikasi diri dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai suatu target penugasan dengan sikap dan kemampuan yang dimiliki seseorang.

Indikator efikasi diri mengacu pada 3 dimensi efikasi diri yaitu dimensi *magnitude*, dimensi *strenght*, dan dimensi *generality*. Brown dkk (Putra, 2015) merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendiri adalah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul

serta mampu bangkit dari kegagalan.

Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Motivasi

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Noviawati, 2016). Motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia menjadi tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Hanun, 2013).

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Sedangkan sumber lain mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Hamzah, 2015).

Indikator motivasi kerja yang dikemukakan David McClelland dalam (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2015) mengemukakan bahwa seseorang dikatakan mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, jika ia memiliki keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi. Ada tiga kebutuhan motivasi kerja, diantaranya:

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk beafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap

orang lain.

Mengacu pada teori motivasi Hirarki kebutuhan Maslow, maka definisi konseptual variabel penelitian motivasi ini adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang terungkap dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan kelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kelima dimensi tersebut dioperasionalkan dalam konsep operasional sebagai berikut:

1. Dimensi kebutuhan fisiologis mencakup 3 indikator penelitian yaitu penyediaan ruang kerja, penyediaan sarana kerja, dan penyediaan fasilitas kerja.
2. Dimensi kebutuhan keamanan mencakup 3 indikator penelitian yaitu jaminan keamanan lingkungan pekerjaan, dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan dan perlindungan terhadap risiko pekerjaan.
3. Dimensi kebutuhan penghargaan mencakup 3 indikator penelitian yaitu insentif, penghargaan pimpinan dan penghargaan instansi terkait.
4. Dimensi kebutuhan berkelompok mencakup 3 indikator penelitian yaitu hubungan antar sesama petugas, dukungan sesama petugas dan hubungan petugas dengan unit kerja terkait.
5. Dimensi kebutuhan aktualisasi diri mencakup 3 indikator penelitian yaitu aktualisasi identitas petugas, aktualisasi profesionalitas petugas dan aktualisasi akuntabilitas petugas.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Hasibuan (2015) bahwa kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja

dalam menyelesaikan pekerjaan. Kaswan (2016), Mangkunegara (2000) dan Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa kinerja didasarkan pada hasil kerja dan proses dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Robbins dan Timothy (2008) yaitu hasil kerja, proses dan sikap kerja (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davids (Makunegara 2015) yang merumuskan bahwa:

1. Faktor kemampuan adalah kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata maka ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai kemampuan.
2. Faktor motivasi adalah motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Milner menerangkan beberapa indikator dalam kinerja pegawai (Nugroho, 2017), diantaranya:

1. Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, kertelambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

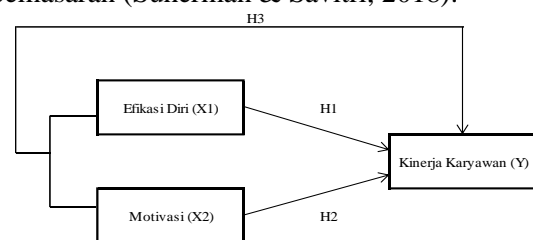
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan (2017) pada agen pemasaran *Equity Life* Indonesia, menyatakan hasil penelitian bahwa Efikasi diri berpengaruh

signifikan terhadap kinerja (Intan, Supartha, Saroyani P, 2017). Hasil penelitian lain dilakukan oleh putri yang melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas 1, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja (Putri, 2019).

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dengan tingkat motivasi yang kuat percaya bahwa dari setiap usaha yang mereka lakukan pasti akan menghasilkan kinerja yang diinginkan dan ketika mereka berhasil mencapai target kinerjanya mereka yakin akan memperoleh imbalan atau *reward* sesuai dengan hasil kerja dan harapan mereka.

Beberapa penelitian mengenai motivasi, yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aristarini (2014) dalam penelitian menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Aristarini, Kirya, Yulianthini, 2014). Hasil penelitian lain dilakukan oleh Suherman dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pemasaran (Suherman & Savitri, 2018).



Gambar 1

Model Konseptual

Berdasarkan Gambar 1 pada model konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kao Indonesia Cabang Bandung.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kao Indonesia Cabang Bandung.
3. Efikasi diri dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kao

Indonesia Cabang Bandung .

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey eksplanasi (*explanatory survey*). Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan. Penelitian dilakukan di PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Variable yang diteliti meliputi variable efikasi diri, motivasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Teknik sampling yang digunakan dalam *convenience sampling* Metode ini digunakan karena peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan cepat dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung yang diperoleh sebanyak 70 sample.

Data yang dikumpulkan kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengukur kualitas data yang digunakan, yang kemudian dilakukan pengujian prasyarat yang harus dipenuhi dalam melakukan pengujian menggunakan regresi linear berganda, yaitu harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik, yang terdiri dari, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, yang kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui besarnya pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X₁)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
ed1	0,747	0,235	Valid
ed2	0,652	0,235	Valid
ed3	0,803	0,235	Valid
ed4	0,780	0,235	Valid
ed5	0,718	0,235	Valid

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel efikasi diri adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, dengan besar r tabel yaitu 0,235. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indicator variabel efikasi diri memiliki validitas konstruksi yang kuat dan layak menggunakannya dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
m1	0,578	0,235	Valid
m2	0,755	0,235	Valid
m3	0,840	0,235	Valid
m4	0,402	0,235	Valid
m5	0,878	0,235	Valid
m6	0,736	0,235	Valid
m7	0,264	0,235	Valid
m8	0,483	0,235	Valid
m9	0,773	0,235	Valid
m10	0,919	0,235	Valid
m11	0,755	0,235	Valid
m12	0,738	0,235	Valid
m13	0,654	0,235	Valid
m14	0,788	0,235	Valid
m15	0,733	0,235	Valid

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel motivasi adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,235. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indicator variabel efikasi diri memiliki validitas konstruksi yang kuat dan layak menggunakannya dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
k1	0,533	0,235	Valid
k2	0,647	0,235	Valid
k3	0,306	0,235	Valid
k4	0,676	0,235	Valid
k5	0,477	0,235	Valid
k6	0,784	0,235	Valid
k7	0,732	0,235	Valid
k8	0,406	0,235	Valid
k9	0,649	0,235	Valid

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu 0,235. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indicator variabel efikasi diri memiliki validitas konstruksi yang kuat dan layak menggunakannya dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efikasi Diri	0,797	Reliabel
Motivasi	0,916	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,768	Reliabel

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Tabel 4 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel efikasi diri sebesar 0,797, motivasi sebesar 0,916, dan kinerja karyawan sebesar 0,768. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel atau memiliki tingkat kehandalan yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis penelitian ini karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	20,315	6,009		3,381	0,001		
1 Efikasi diri	0,931	0,239	0,443	3,938	0,001	0,823	1,215
Motivasi	-0,138	0,08	-0,189	-1,536	0,129	0,823	1,215

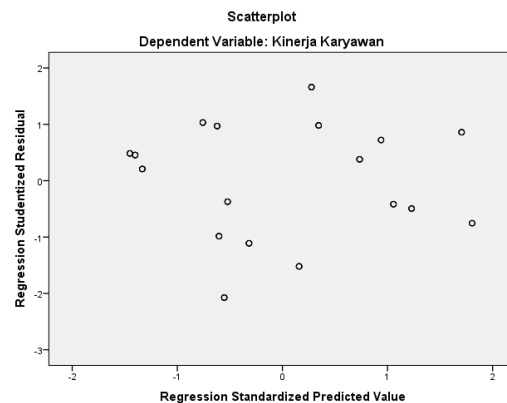
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Dari tabel 5 dapat diketahui seluruh variabel independen yaitu efikasi diri dan motivasi, memenuhi syarat untuk dapat lolos dalam uji multikolinieritas yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Pada tabel di atas, variabel efikasi diri dan motivasi memiliki nilai tolerance yang sama yaitu 0,823. Begitu pula untuk nilai VIF kedua variabel independen tersebut yaitu sebesar 1,215. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk variabel efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

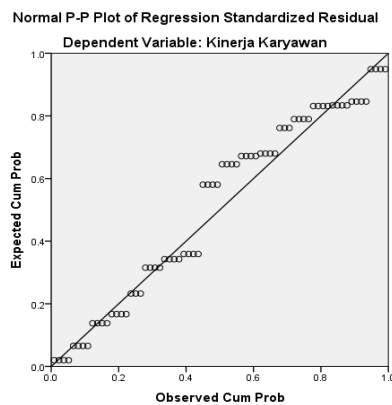


Gambar 2
Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2015).



Gambar 3
Grafik Normal P-Plot
Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Uji Autokorelasi

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.402 ^a	0.162	0.137	4.69054	2.253

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Efikasi Diri
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai D= 2,253 dan dari hasil tabel Durbin Watson nilai DL dan DU dengan sampel 70 adalah 1,554 dan 1,672. Maka nilai 4-DL= 2,446 dan nilai 4-DU= 2,328. Karena DU < D < DU maka 1,672 < 2,253 < 2,328 bisa dikatakan bahwa tidak terdapat

autokorelasi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	0.162	0.137	4.691

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Efikasi diri
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,137 atau 13,7%. Hal ini berarti 13,7% variabel dependen kinerja karyawan bagian pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 0,863 atau 86,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	20.315	6.009		3.381	0.001
1 Efikasi diri	0.931	0.259	0.443	3.598	0.001
Motivasi	-0.138	0.09	-0.189	-1.536	0.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil data tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20,315 + 0,931X_1 - 0,138X_2$$

Terdapat hasil perhitungan mengguakan SPSS v 20, nilai dari efikasi diri (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,931, dan nilai motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar - 0,138 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut: pada variabel efikasi diri jika efikasi diri

baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sedangkan variabel motivasi memiliki arah berlawanan, dalam motivasi yang meningkat justru menurunkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan beranggapan bahwa motivasi yang ditetapkan oleh PT Kao Indonesia Cabang Bandung berdampak pada meningkatnya tekanan kerja dan mengakibatkan kinerja karyawan semakin rendah.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t untuk efikasi diri (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,598. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($3,594 > 1,670$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0_1 ditolak dan menerima H_{a1} . Ini berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia Cabang Bandung.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Diperoleh nilai t_{hitung} -1,536 lebih besar dari t tabel yaitu -1,670 ($-1,536 > -1,670$) dengan tingkat signifikansi 0,129. Dengan menggunakan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5%, yang berarti H_0_2 diterima dan H_{a2} ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis kedua penelitian ini tidak terbukti, itu artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Nilai F_{hitung} diperoleh 6,472 dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($6,472 > 3,13$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Ini berarti efikasi diri dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia Cabang Bandung.

Tabel 9

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	284.795	2	142.397	6.472	.003 ^b
Residual	1474.077	67	22.001		
Total	1758.871	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

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

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Pembahasan

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t untuk efikasi diri (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,598. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($3,594 > 1,670$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0_1 ditolak dan menerima H_{a1} . Ini berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia Cabang Bandung.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Intan yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan agen pemasaran asuransi *Equity Life* Indonesia Cabang Renon Denpasar. Bekerja sebagai agen asuransi bukanlah hal yang mudah, karena dibutuhkan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki dan kesabaran untuk dapat menarik minat calon nasabah agar mau membeli produk asuransi yang ditawarkan. Jika seorang agen asuransi tidak yakin dengan kemampuannya sendiri, bagaimana mungkin ia dapat meyakinkan calon nasabahnya (Intan, 2017).

Efikasi diri yang dimiliki seseorang karyawan akan memengaruhi usahanya dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan usahanya dengan tekun dan mengurangi stres ketika sedang menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori efikasi diri yang dikembangkan oleh

Bandura. Konsep efikasi diri yang dikembangkan oleh Bandura ini banyak diadopsi untuk berbagai keperluan, tidak hanya dalam belajar, tetapi juga dalam peningkatan kinerja pegawai (Hidayat, 2016).

Menurut Bandura, orang dengan efikasi diri tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Wibowo, 2015). Keyakinan efikasi diri tinggi akan menunjukkan pola perilaku yang menuju pada keberhasilan, seperti di antaranya berusaha keras dengan tekun, mengatasi masalah secara kreatif, belajar dari kemunduran, memvisualisasikan keberhasilan, dan mengurangi stres (Wibowo, 2015).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan sesuatu hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menjadi sukses dan dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan yang ada.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Diperoleh nilai $t_{hitung} -1,536$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu $-1,670$ ($-1,536 > -1,670$) dengan tingkat signifikansi $0,129$. Dengan menggunakan batas $0,05$, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% , yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis kedua penelitian ini tidak terbukti, itu artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan indikator penelitian, responden, dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kao Indonesia Cabang Bandung yang bisa dilihat dari hasil uji parsial dengan hasil $-13,8\%$. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Dengan kata

lain peningkatan atau penurunan motivasi tidak akan berdampak pada naik turunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Suherman dalam penelitiannya tentang Analisis peran self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja marketing dealer Wijaya Toyota subang, dalam hasil penelitiannya ditemukan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja marketing adalah motivasi dibandingkan self efikasi (Suherman & Savitri, 2018). Hasil penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Setiawan yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2013) dalam penelitiannya motivasi yang diberikan harus lebih tinggi dan karyawan akan menanggapi baik hal tersebut dikarenakan pada umumnya karyawan akan memilih menerima hal hal yang dapat merangsang perilaku mereka dalam bekerja.

3. Pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel, nilai F_{hitung} diperoleh $6,472$ dengan tingkat signifikansi $0,003$. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($6,472 > 3,13$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Ini berarti efikasi diri dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia Cabang Bandung.

Oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa efikasi diri dan motivasi mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan yang terdapat pengaruh $13,7\%$ yang terlihat pada tabel 7 dan secara simultan efikasi diri (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Intan, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan agen pemasaran asuransi *Equity Life* Indonesia Cabang

Renon Denpasar (Intan, 2017). Dari beberapa penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa efikasi diri dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Efikasi diri terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator penelitian, responden, dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia Cabang Bandung.
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan juga tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia Cabang Bandung.
3. Efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia Cabang Bandung namun dengan hasil yang harus ditingkatkan lagi.

Saran

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum dicantumkan dalam penelitian ini. Hal itu dikarenakan variabel efikasi diri dan motivasi dalam model regresi linier berganda untuk penelitian ini memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. PT Kao Indonesia Cabang Bandung disarankan untuk lebih mengarahkan setiap *Team Leader* dari masing-masing *team work* yang ada selalu mengontrol bawahan atau karyawan baru saja bergabung. Hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya rasa *minder* atau rendah diri apabila ternyata karyawan tersebut belum mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Peranan *Team Leader* ini juga sangat penting dalam membentuk dan membangun *mindset business* para bawahannya agar mereka bisa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan dalam pekerjaannya.

REFERENSI

- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI SOSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PEMASARAN PT ADIRA FINANCE SINGARAJA. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2(3).
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamzah B. Uno. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara
- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Analisa*, 20(1), 99. <https://doi.org/10.18784/analisa.v20i1.9>
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Karyawan Direktorat Jendral Pajak Sleman)* (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Intan, G. A. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Motif Berprestasi Terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(4), 1547–1574.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–12.
- Nugroho, A. A. (2017). *PENGARUH*

MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN BUDI BAKTI KARYA MASF BALIKPAPAN KALIMANTAN TIMUR.

- Purwanto, F. X. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri, Pengetahuan Kewirausahaan, dan Motivasi Berwirausaha terhadap Minat Mahasiswa Berwirausaha. *Aplikasi Pelayanan Dan Kepelabuhan*, 6(2), 104–127.
- Putra, H. P. (2015). *HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN PRESTASI KERJA PADA AGEN ASURANSI PT. PRUFAMILY INVESTASI MALANG.* UNIVERSITAS ISLAMNEGERI.
- Putri, F. W. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugiono. (2015). *Metode Statistik.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Suherman, E., & Savitri, C. (2018). Analisis Peran Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Widjaya Toyota Subang. *Buana Ilmu*, 3(1), 70–89.
- Wibowo . (2015) . *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajawali Pers
- Widyaninggar, A. A. (2015). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali (Locus of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 4(2), 89–99.
- <https://doi.org/10.30998/formatif.v4i2.143>
- Widyawati, S. R., Sujana, I. W., & Sukadana, I. W. (2018). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(11), 21138–21147.
<https://doi.org/10.15520/ijcrr.v9i11.624>