



## **Kontribusi *Self Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda)**

Yusrizal Aminullah<sup>1</sup>, Kustini Kustini<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

\*Email: [kustini.ma@upnjatim.ac.id](mailto:kustini.ma@upnjatim.ac.id)

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.885>

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

### **Info Artikel**

Diterima :  
2022-04-29

Diperbaiki :  
2022-05-19

Disetujui :  
2022-05-23

### **ABSTRAK**

Setiap perusahaan dimotivasi oleh keinginan untuk memberikan layanan yang lebih baik dengan menjalankan operasi yang efektif dan efisien. Di musim pandemi yang terjadi seperti sekarang ini, banyak dari masyarakat yang enggan untuk menabung di bank maupun kredit dikarenakan kondisi ekonomi yang sedang tidak stabil. Kondisi seperti ini diduga dapat menurunkan kepercayaan diri karyawan untuk mendapatkan nasabah baru maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik pengaruh *self-efficacy* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaannya. 43 orang mengikuti penelitian ini. Mereka semua bekerja di bagian pemasaran dan bisnis PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). Penelitian ini menggunakan strategi sampel jenuh untuk memperoleh data, sedangkan PLS atau Partial Least Square digunakan sebagai metode analitik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, karyawan yang memiliki kepercayaan pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda) lebih baik dalam pekerjaannya. Sebagai hasil dari peningkatan motivasi, kinerja karyawan di PT. BPR Bank Jombang (Perseroda) sudah sangat berkembang.

**Kata Kunci:** *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*Every company is motivated by the desire to provide better service by running effective and efficient operations. In the current pandemic season, many people are reluctant to save in a bank or credit due to unstable economic conditions. Conditions like this are thought to reduce employee confidence in getting new customers, therefore this study aims to determine how well the effect of self-efficacy (X1) and work motivation (X2) on employee performance at work. 43 people participated in this study. They all work in the marketing and business department of PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). This study uses a saturated sample strategy to obtain data, while the PLS or Partial Least Square analysis method is used. Based on the results of these studies, employees who have confidence in PT. BPR Bank Jombang (Perseroda) is better in its duties. As a result of the increase in motivation, the performance of employees at PT. BPR Bank Jombang (Perseroda) has been very developed.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, dan dapat menjadi kunci keberhasilan. Nilai sumber daya manusia suatu perusahaan dapat diukur tidak hanya dari seberapa produktif karyawannya, tetapi juga dari seberapa tinggi kualitas kerja yang mereka hasilkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja personelnnya. Produktivitas (kinerja kerja) karyawan suatu perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Ini juga disebut prestasi kerja ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik, yang terjadi ketika dia melakukan pekerjaan dengan baik. Semua bagian kinerja seseorang, seperti kemampuan (*ability*), keyakinan (*efficacy*), dan faktor motivasi, berdampak pada kinerja mereka. Tujuan dari setiap bisnis atau korporasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan atau bisnis tersebut dapat mencapai tujuannya (Mangkunegara & Octorend, 2015).

Sebagian besar masyarakat di jombang menggunakan Bank Jombang sebagai pilihan sarana perbankan. Pemerintah Kabupaten Jombang bertugas menjalankannya. Bank Jombang memiliki produk seperti penyimpanan dana, dan pinjaman. PT. BPR Bank Jombang Perseroda melakukan kegiatan usaha sesuai dengan fungsi BPR, yaitu menghimpun dana dari masyarakat umum dalam bentuk simpanan, memberikan kredit, dan memberikan pembiayaan kepada nasabah sesuai dengan peraturan pemerintah daerah. Untuk menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang unggul dan unggul, BPR Bank Jombang Perseroda mendorong seluruh pegawainya untuk mencapai kinerja yang tinggi serta membangun rasa percaya diri dan keyakinan diri.

Pedemi ini menciptakan ketidakpastian dalam melayani dan mendapatkan klien, menurunkan kepercayaan staf dalam memperoleh pelanggan baru. Selain itu, selama musim pandemi, pembatasan sosial yang diberlakukan pemerintah membatasi aktivitas seperti penagihan, layanan kantor, dan keuangan, sehingga sulit untuk merekrut konsumen baru. Ketika dihadapkan pada situasi sulit seperti ini, pimpinan bank harus tetap menjaga keyakinan dan tekadnya agar kepercayaan karyawannya tidak luntur. Kondisi merugikan seperti ini berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai selama pandemi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Divisi Pemasaran dan Bisnis diperoleh data yang menjelaskan bahwa pada kurun waktu 3 tahun terakhir dimulai dari tahun 2018 hingga tahun 2020 kecenderungan perusahaan mengalami penurunan. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 terjadi penurunan pinjaman kredit secara terus - menerus dari tahun 2018 yang mampu melebihi target sebesar 3%, dari target yang telah ditetapkan perusahaan, di tahun 2019 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya dan tidak dapat memenuhi target, pada tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 5% dari tahun sebelumnya, penurunan terbesar terjadi pada tahun 2020 dan bahkan tidak dapat mencapai 90% dari target dimana pada tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 11% dari tahun sebelumnya.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, dimulai dari sering terjadinya penurunan target setiap tahunnya dan kecenderungan tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan setidaknya selama 3 tahun terakhir ini. Dengan ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan selama tahun 2018 – 2020 kurang maksimal akibat kurangnya keyakinan diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target di masa pandemi seperti sekarang, dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam 3 tahun terakhir realisasi pinjaman kredit PT. BPR Bank Jombang hanya satu kali saja memenuhi target yaitu pada tahun 2019 sedangkan pada tahun berikutnya mengalami penurunan yang cukup signifikan dari target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya.

Turunnya target disebabkan banyak karyawan pada bagian Bisnis & Pemasaran merasa terbebani dan mengeluh dengan target yang diberikan dikarenakan dalam situasi pandemi seperti saat ini banyak nasabah yang enggan mengajukan kredit sehingga membuat kepercayaan diri dan motivasi karyawan menurun karena sulit untuk meyakinkan nasabah untuk mengajukan kredit.

(Bandura, 2010). Menurut penelitiannya, seseorang yang memiliki banyak self-efficacy akan memiliki kepribadian yang kuat, tidak terlalu stres, dan tidak terlalu takut untuk terpengaruh oleh hal-hal yang menakutkan. Orang yang memiliki self-efficacy rendah tidak mau mencoba atau menikmati pengaturan yang rumit dengan banyak pekerjaan, dan sebaliknya.

Kepercayaan diri dan motivasi pegawai menurun akibat adanya Pandemi yang berdampak buruk terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan penurunan target kredit selama dua tahun. Pengusaha yang gagal menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan yang tidak dapat melaksanakan kewajiban dan fungsinya dengan tepat adalah akibat dari kurangnya kepercayaan diri dan tekad untuk menaklukkan situasi tertentu.

Menurut penelitian terbaru oleh (Sedarmayandi, 2017). Motivasi dikatakan sebagai suatu kekuatan yang membuat seseorang mau melakukan sesuatu atau tidak. Itu ada di dalam dan di luar, dan itu bisa positif dan negatif.

Akibatnya, sangat penting untuk menganalisis dan memahami *Self Efficacy* dan motivasi. PT. Jenjang BPR Bank Jombang (perseroda) bervariasi berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai sektor kompetensi mereka. Ketika kita mempertimbangkan potensi setiap karyawan untuk tampil di level tertinggi mereka, kita dapat menyimpulkan bahwa percaya pada diri sendiri cukup berguna. Mereka percaya diri dalam kapasitas mereka untuk melakukan tugas-tugas mereka telah diberikan. Agar karyawan menghasilkan kinerja terbaik mereka, keyakinan dan kegembiraan mereka tentang kemampuan mereka untuk mengatasi masalah, pekerjaan, atau tugas apa pun harus diukur. *Self Efficacy* dan motivasi karyawan harus dinilai agar mereka dapat melakukan yang terbaik.

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang (Perseroda).

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1991) dalam (Indrawati, 2014), *self efficacy* merupakan kemampuan setiap orang untuk merencanakan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang akan membantu mereka mencapai tingkat kinerja yang mereka butuhkan. Begitulah cara seseorang berpikir dia bisa melakukan sesuatu, mencapai tujuan, atau membuat sesuatu lebih baik, kata (Indrawati, 2014). Orang yang memiliki banyak self-efficacy akan melakukan semua yang mereka bisa dan memberikan banyak perhatian pada hal-hal spesifik dari pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung meluangkan waktu dan bekerja dengan orang lain ketika mereka berada dalam situasi yang sulit self-efficacy adalah sifat pribadi yang membuat setiap orang unik. Perubahan self-efficacy dapat membuat orang melakukan hal yang berbeda, seperti menyelesaikan tugas dan mencapai tujuannya. Penelitiannya menemukan bahwa rasa self-efficacy seseorang terkait dengan kemampuan mereka untuk memilih tingkat keberhasilan yang mereka inginkan. Orang yang memiliki banyak self-efficacy akan mampu melakukan hal-hal tertentu atau mencapai tujuan tertentu, dan mereka akan ingin mencapai tingkat yang lebih

tinggi di masa depan. Menurut temuannya, evaluasi *Self Efficacy* dilakukan dengan menggunakan empat pengukuran berikut:

1. Memiliki keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan sikap positif tentang diri sendiri.
2. Lebih banyak kemampuan dan kepercayaan diri, serta kemampuan untuk memprioritaskan kuantitas dan hasil yang sesuai dengan tujuan, semuanya adalah konsekuensi yang diinginkan.
3. Pekerjaan sulit yang menyenangkan, terutama tugas-tugas sulit, sebanding dengan pekerjaan lain.
4. Kepuasan kerja dan pemahaman tentang tanggung jawab.

(Kustini, K., Dea T.R., & Endang I. 2021), Tingkat *Self Efficacy* tinggi akan berpeluang dalam keberhasilan bisnis seseorang. Artinya perusahaan dengan self-efficacy yang tinggi akan memiliki peluang sukses yang lebih baik. Selanjutnya, tingkat jiwa kewirausahaan yang tinggi akan menyebabkan peningkatan jumlah uang yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, yang menyiratkan bahwa jika seorang pelaku usaha memiliki tingkat jiwa kewirausahaan yang tinggi, perusahaan akan memperoleh lebih banyak uang.

(Hidayat & Setiawan, 2018). Menurut penelitiannya, seseorang yang memiliki self-efficacy tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan memiliki hubungan yang kuat dengan pengembangan karir dan motivasi

## 2.2. Motivasi

Motivasi dianggap sebagai salah satu faktor terpenting yang menentukan perilaku dan kinerja manusia (Yusoff & Kian, 2013). Selama bertahun-tahun, beberapa sarjana telah membahas dan berhipotesis tentang masalah motivasi. Tugas atau pekerjaan yang dialokasikan individu atau tim menentukan tingkat motivasi mereka, dan tingkat motivasi ini dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. (Notoadmodjo, 2015) mengatakan bahwa kata “motivasi” atau “motivasi” berasal dari kata Latin *Moreve* yang berarti “dorongan batin dari dalam diri orang untuk bertindak atau berperilaku”. ingin, dan apa yang Anda inginkan. Ada banyak potensi dalam kebutuhan masyarakat, sehingga perlu diperhitungkan dan dipenuhi. Tanggapan terhadap kebutuhan ini mengambil bentuk tindakan yang dirancang untuk memuaskan keinginan tersebut, dengan hasil bahwa individu yang bersangkutan merasa atau menjadi puas dengan hasilnya. Jika persyaratan ini belum ditangani atau diselesaikan, mereka akan memiliki potensi untuk muncul kembali sampai tuntutan yang dimaksud telah dipenuhi atau berhasil dijawab. Penilaian Motivasi Kerja dilakukan dengan 4 ukuran yaitu:

1. Prestasi (*Achievement*) Kemungkinan bahwa karyawan akan mencapai tingkat kinerja yang tinggi di tempat kerja.
2. Pengakuan (*Recognition*) Besarnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasinya yang luar biasa.
3. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*) Besarnya hambatan yang dihadapi individu sebagai akibat dari pekerjaan mereka
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*) Sejauh mana seorang individu dipercayakan dengan sejumlah besar tanggung jawab

### 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis, 2012), Kerja adalah jumlah waktu dan usaha yang digunakan untuk membuat atau menyelesaikan sesuatu. Bukan berarti pekerjaan itu tidak penting. Ini adalah serangkaian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan semua karyawan di tempat kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh (Mangkunegara, 2009), adalah seberapa baik dan seberapa cepat mereka melakukan pekerjaannya. Ini adalah seberapa baik atau seberapa cepat mereka melakukannya, tergantung pada seberapa besar tanggung jawab yang diberikan majikan mereka kepada mereka. Hasibuan (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja karyawan berdasarkan hasil, metodologi, dan sikap kerja personel yang terlibat. Berikut ini adalah indikator kinerja menurut (Robbins, Stephen, 2012):

1. (*Quality*) Kualitas total pekerjaan didasarkan pada seberapa baik karyawan berpikir bahwa pekerjaan mereka telah dilakukan dan seberapa baik tugas mereka dilakukan dalam hal kemampuan dan bakat mereka.
2. (*Quantity*) Jumlah unit yang dibuat atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dapat digunakan untuk menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang telah dilakukan.
3. (*Time management*) Adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan pada awal periode waktu, sebagaimana ditentukan oleh titik koordinasi dengan hasil keluaran dan titik di mana jumlah waktu yang tersedia untuk pekerjaan di masa depan paling banyak.
4. (*Effectivity*) Tujuan memaksimalkan penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam hal seberapa baik mereka menggunakan sumber daya, yang dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat penggunaan sumber daya.

### 2.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

(Bandura, 2010) *Self Efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka oleh atasan mereka dengan cara yang paling efisien dan praktis. Karena dia selalu melakukannya dengan baik, seseorang yang berpikir dia bisa melakukannya dengan baik lagi akan bekerja lebih keras dan memberikan hasil terbaik. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* dapat membantu orang tampil lebih baik. Para penulis (Judge & Bono, 2001) mengamati adanya hubungan yang positif antara self-efficacy dan kinerja pribadi. Dalam studi mereka, (Sebayang & Sembiring, 2017) menemukan adanya hubungan yang signifikan dan signifikan secara statistik antara self-efficacy dan kinerja. Hubungan ini juga ditemukan sangat kuat. Menurut penelitian (Noviawati, 2016) serta penelitian lain, ditunjukkan bahwa ada keterikatan antara self-efficacy dan motivasi kerja yang secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, hipotesis berikut terungkap:

**H1:** *Self Efficacy* berkontribusi positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Jombang (Perseroda).

### 2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

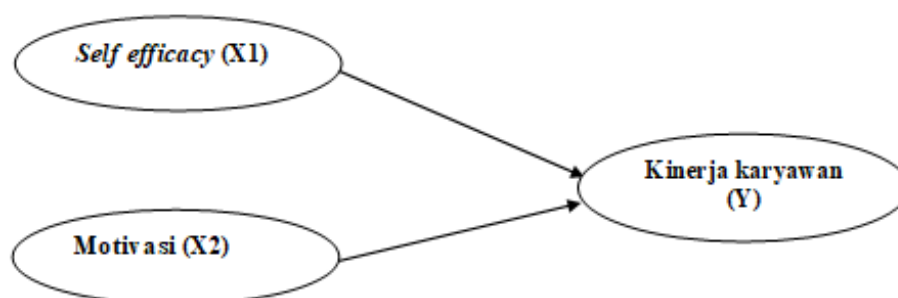
Kesediaan atau insentif karyawan untuk bekerja, yang menghasilkan usaha karyawan, dan kapasitas karyawan untuk melaksanakan kewajibannya adalah dua aspek yang mempengaruhi kinerja/performance. Kinerja/performance merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, menurut Gomez (2007: 177), dan secara matematis dapat digambarkan sebagai

berikut:  $P = f (M \times A)$  dimana  $P = performance/kinerja$ ,  $m = motivation/motivasi$ ,  $a = ability/kemampuan$ . Meskipun setiap orang dilahirkan dengan keterampilan alami yang terungkap dalam pekerjaannya, motivasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kreativitas dan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas, serta menjadi antusias saat melakukannya. Beberapa uraian yang disajikan mengarah pada kesimpulan bahwa karyawan berkompeten dalam menjalankan tugasnya dan terpacu untuk mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Sangat penting untuk menawarkan dorongan, yang dilakukan melalui motivasi, untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Kemampuan karyawan akan dipicu oleh fungsi yang memotivasi, menghasilkan tingkat kinerja terbesar yang bisa dibayangkan. Kartika Enggria (2021), misalnya, melakukan penelitian yang mempelajari hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Bagian dari situs web ini mencakup penelitian sebelumnya yang mendukung hubungan ini. Ternyata motivasi karyawan berpengaruh penting dan signifikan secara statistik terhadap seberapa baik PT. BPR Bank Jombang (Perseroda) melakukan penelitian tersebut. Karena itu, hipotesis berikut dibuat:

**H2 :** Motivasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Jombang (Perseroda).

## 2.6 Kerangka Konseptual

Alur pemikiran antara indikator *Self Efficacy*, motivasi karyawan, dan hasil kinerja digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka konseptual**

Hipotesis

H1 : Diduga Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Jombang (Perseroda)

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda)

## 3. METODE

### 3.1 Jenis Penelitian

Penyelidikan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan sebagai penelitian kausal dalam hal ini, dengan tujuan untuk menemukan hubungan kausal antar variabel yang diteliti.

### 3.2 Definisi Operasionalisasi

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
<b>Self Efficacy (X1)</b>	Penilaian individu atas kemampuannya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, atau menciptakan produk.	<i>Magnitude</i>	X1.1 Perasaan mampu melakukan tugas dan memiliki sikap optimis terhadap kemampuan diri sendiri
		<i>Generality</i>	X1.2 Keyakinan akan bakat dan kemampuan seseorang dapat diperoleh dengan menekankan kuantitas dan hasil yang sesuai dengan tujuan.
		<i>Strenght</i>	X1.3 Pekerjaan yang menyenangkan
		(Bandura, 1997: 42-43)	X1.4 sekaligus menuntut Kepuasan terhadap pekerjaan, memahami tugas yang diberikan
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	Karyawan yang antusias dan mau bergerak untuk membentuk keahlian dan kemampuannya dalam hal tenaga dan waktu untuk usaha merupakan konsekuensi dari daya dorong yang memotivasi mereka untuk melakukannya.	<i>Intrinsic Motivation</i>	X2.1 Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja
			X2.2 Besarnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai hasil pekerjaannya
		<i>Extrinsic Motivation</i>	X2.3 Besarnya kesulitan yang dihadapi orang di tempat kerja
		(John et al, 2007)	X2.4 Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh selama melakukan tugas yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan kewajibannya.	<i>Quality</i>	Y1 Karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka ketika mereka diberi kesempatan untuk melakukannya.
		<i>Quantity</i>	Y2 karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bagi dirinya.
		<i>Punctuality</i>	Y3 Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu

<i>Effectivity</i> (Robbins, 2016:260)	Y4	Karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien
--	----	--

---

### 3.3 Populasi dan Sampel

Subyek penelitian ini adalah karyawan PT BPR Bank Jombang (Perseroda) yang dijadikan sampel. mempekerjakan total 126 pegawai tetap dan 47 pegawai tidak tetap. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap divisi bisnis dan pemasaran PT. BPR Bank Jombang (Perseroda) yang berjumlah 43 orang diperiksa dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling, menurut Sugiyono (2016:85), merupakan pendekatan penentuan sampel yang harus mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Kriteria sampel yang ditetapkan yaitu: (1) Telah bekerja minimal 4 tahun (2) Pendidikan minimal S1. Banyak sampel yang diambil sejumlah 34 responden.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data dari sumber primer dan sekunder akan digunakan dalam penelitian ini, seperti berikut: (1) Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden, yang meliputi informasi seperti identitas responden serta menjawab pertanyaan tentang kinerja, motivasi kerja, dan self efficacy. (2.) Informasi yang diperoleh dari PT. BPR Bank Jombang (Perseroda) sebagai sumber sekunder. Masukan responden diperoleh dengan wawancara dan kuesioner dengan skala Likert, kemudian data dianalisis menggunakan Partial Least Square.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Outlier

Kami dapat menghasilkan nilai yang mahal menggunakan tabel uji outlier kedua. Jarak terjauh yang ditempuh oleh responden adalah 31.487 kilometer, yang lebih murah dari biaya perjalanan. Data tersebut memiliki jarak outlier maksimum sebesar 32.909, yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak memiliki outlier. Akibatnya, data tersebut dapat dinyatakan berkualitas luar biasa dan diproses dengan jumlah responden sebanyak 43 orang.



**Tabel 2. Outlier Data**

Residuals Statistics					
	Minimum	Maximum	Mean	Std deviation	N
Predicted value	4,76	43,95	22,00	8,464	43
Std. Predicted Value	-2,037	2,594	,000	1,000	43
Std. Error Of Predicted Value	2,296	10,084	5,605	2,260	43
Adjusted Predicted Value	-18,344	16,706	,000	9,275	43
Residual	-1,672	1,522	,000	,845	43
Std. Residual	-1,709	1,667	,006	,975	43
Stud. Residual	-39,363	24,901	-,050	13,661	43
Deleted Residual	-1,769	1,721	,007	,988	43
Stud. Deleted Residual	,862	31,487	11,721	9,771	43
Mahal. Distance	,000	,836	,045	,132	43
Cook's Distance	,021	,821	,279	,233	43

Sumber: Output *Smart PLS*

Ada outlier jika mahal. Jarak maksimum > probabilitas Jumlah variabel yang dicari melalui Excel adalah 32.909.

#### 4.2 Evaluasi Model Pengukuran

Berdasarkan Tabel 3, semua indikator reflektif pada variabel Self Efficacy (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) valid secara konvergen untuk semua indikator dengan pemuatan faktor (sampel asli) Ada peluang lebih besar dari 0,50 atau ada bukti signifikan bahwa nilainya lebih besar dari 0,50. pada sampel asli. ( T-Statistik diatas Z a = 0,05 (5 persen) = 1,96).

**Tabel 3  
Outlier Loading**

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR)
X1.1 <- SELF EFFICACY (X1)	0,814581	0,811824	0,060837	0,060837	13,389606
X1.2 <- SELF EFFICACY (X1)	0,812428	0,808363	0,043062	0,043062	18,866583
X1.3 <- SELF EFFICACY (X1)	0,745459	0,745902	0,055221	0,055221	13,499489
X1.4 <- SELF EFFICACY (X1)	0,776900	0,766382	0,071694	0,071694	10,836399
X2.1 <- MOTIVASI (X2)	0,681091	0,663739	0,116569	0,116569	5,842795
X2.2 <- MOTIVASI (X2)	0,866279	0,873882	0,050143	0,050143	17,276204
X2.3 <- MOTIVASI (X2)	0,868612	0,819486	0,148426	0,148426	5,852141
X2.4 <- MOTIVASI (X2)	0,916452	0,896084	0,080533	0,080533	11,379771
Y.1 <- KINERJA (Y)	0,757182	0,761143	0,088886	0,088886	8,518594
Y.2 <- KINERJA (Y)	0,907472	0,907752	0,026964	0,026964	33,654865
Y.3 <- KINERJA (Y)	0,518200	0,521442	0,152110	0,152110	3,406752
Y.4 <- KINERJA (Y)	0,884218	0,884041	0,045984	0,045984	19,228971

Sumber: Output *Smart PLS*

Pada variabel Self Efficacy (X1), variabel motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y), digunakan cross loading untuk mendapatkan semua nilai loading pada setiap indikator (berarsir), menunjukkan bahwa nilai pemuatan suatu faktor lebih besar daripada pemuatan

faktor indikator diperoleh dalam studi pembebanan silang. Sebagai hasil dari pertimbangan lain, semua indikator dalam penelitian ini memenuhi atau melampaui standar validitasnya.

Selain terlihat melalui pembebanan luar dan pembebanan silang, hal itu dapat dinilai dengan mengukur Average Variance Extracted (AVE). Hasil pengujian AVE untuk variabel Self Efficacy (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 4. Karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai antara 0 dan 5, maka dapat dikatakan memiliki validitas yang sangat baik. dalam penelitian ini. Hasil pengujian AVE untuk variabel Employee Performance (Y) yang memiliki nilai 0.611800 dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 4**

<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>	
	<b>AVE</b>
KINERJA (Y)	0,611800
MOTIVASI (X2)	0,702173
SELF EFFICACY (X1)	0,620716

Sumber: Output *Smart PLS*

Variabel self-efficacy (X1) memiliki nilai composite reliability sebesar 0,867333, variabel motivasi (X2) memiliki nilai composite reliability sebesar 0,903118, dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai composite reliability sebesar 0,858318, seperti terlihat pada Tabel 5. Skor reliabilitas komposit untuk ketiga variabel lebih besar dari 0, 70, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya.

**Tabel 5**

***Composite Reliability***

	<b>Composite Reliability</b>
KINERJA (Y)	0,858318
MOTIVASI (X2)	0,903118
SELF EFFICACY (X1)	0,867333

Sumber: Output *Smart PLS*

Tabel 6 menunjukkan rata-rata nilai korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya setelah dirata-ratakan nilai korelasi rata-rata variabel Latent Correlations antara satu variabel dengan variabel lainnya. Mengingat hubungan antara variabel Self Efficacy (X1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,612371, maka dapat dikatakan pula bahwa hubungan antara variabel Self Efficacy (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah hubungan antar variabel dalam penelitian paling signifikan Karena hubungan antara variabel

*Self Efficacy* dan kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan hubungan antar variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini variabel *Self Efficacy* memiliki dampak yang lebih besar pada tingkat tinggi kinerja karyawan dari variabel motivasi.

**Tabel 6**

*Latent Variable Correlations*

	KINERJA (Y)	MOTIVASI (X2)	SELF EFFICACY (X1)
KINERJA (Y)	1,000000		
MOTIVASI (X2)	0,306343	1,000000	
SELF EFFICACY (X1)	0,612371	-0,066937	1,000000

Sumber: Output *Smart PLS*

### 4.3 Evaluasi Model Struktural

Setelah didapatkan nilai R-square model penelitian, digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi model struktural. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,496182, seperti terlihat pada Tabel 7. Model tersebut menjelaskan fenomena kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. di luar penelitian ini (selain *Self Efficacy* dan motivasi) dengan varian sebesar 50,39 persen, dengan varian 49,61 persen menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas seperti *Self Efficacy* dan motivasi. Kuantitas Q<sup>2</sup> atau Q-Square Predictive Relevance untuk model struktural, selain nilai R<sup>2</sup> yang diketahui, dapat digunakan untuk menghitung model Goodness of Fit Research, yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai yang diamati dan parameter yang diestimasi. dibuat oleh model. Model memiliki kepentingan prediktif jika nilai Q-Square lebih dari nol; di sisi lain, model tidak memiliki signifikansi prediktif jika nilai Q-Square kurang dari nol. Rumus berikut digunakan untuk membuat perhitungan Q-Square:  $Q^2 = 1 - (1 - R_{12}) (1 - R_{22}) \dots (1 - R_{p2})$  dimana R<sub>12</sub>, R<sub>22</sub> ... R<sub>p2</sub> adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan. Kuantitas Q<sup>2</sup> memiliki rentang 0 – Q<sup>2</sup> – 1, dan semakin mendekati angka 1, semakin akurat modelnya. Koefisien determinasi total (juga dikenal sebagai koefisien jalur) sama dengan jumlah Q<sup>2</sup> dalam analisis rute. Dalam penelitian ini besaran nilai Q<sup>2</sup> sama dengan  $Q^2 = 1 - (1 - 0,496182) = 0,496182$  yang merupakan hasil kali kedua unsur tersebut. Model penelitian memenuhi persyaratan untuk predictive relevance berdasarkan temuan perhitungan Q<sup>2</sup>, yang menghasilkan nilai 0,496182.

**Tabel 7**  
**R Square**

	<b>R Square</b>
KINERJA (Y)	0,496182
MOTIVASI (X2)	
SELF EFFICACY (X1)	

Sumber: Output *Smart PLS*

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

Koefisien dan nilai t-statistik berikut dapat digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu hipotesis:

**Tabel 8**  
**Pengujian Signifikansi**

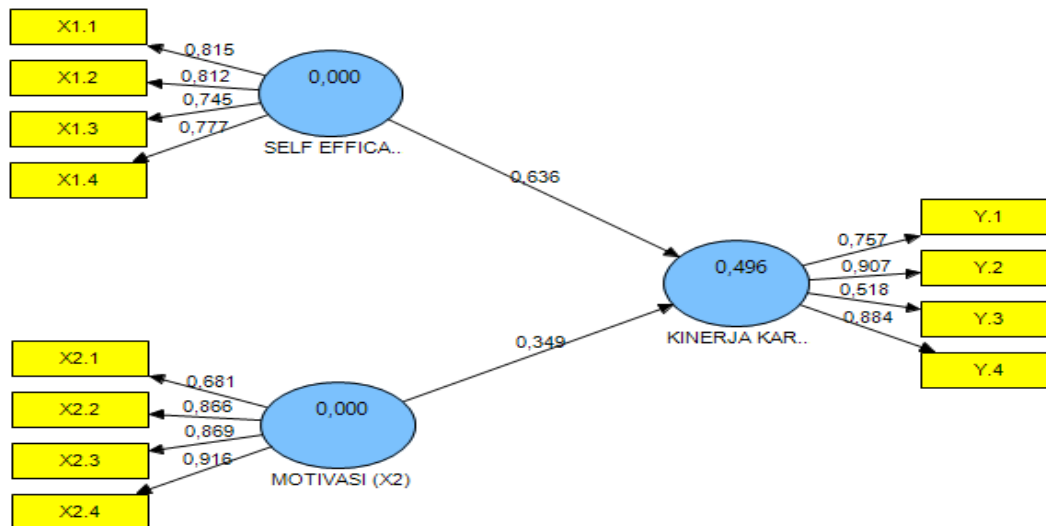
	<b>Factor Loading (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T Statistics ( O/STERR )</b>
SELF EFFICACY (X1) -> KINERJA (Y)	0,814581	0,811824	0,060837	0,060837	13,389606
MOTIVASI (X2) -> KINERJA (Y)	0,812428	0,808363	0,043062	0,043062	18,866583

Sumber: Output *Smart PLS*

Dari tabel di atas diketahui uji signifikan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis:

1. Jika hipotesis bahwa *Self Efficacy* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dan koefisien jalur adalah 0,635725 dan T-statistik adalah 7,545093 > 1,96 (berdasarkan nilai  $Z_{\alpha} = 0,05$ ), hipotesis didukung (positif).
2. Dapat disimpulkan bahwa 2. Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,348896 dan nilai T-statistik sebesar 4,872693 > 1,96 (berdasarkan nilai tabel  $z_{\alpha} = 0,05$ ). (Y). Jika ini disepakati, maka Signifikan akan mengikuti (positif).

Gambar 2 menunjukkan seberapa besar loading factor masing-masing indikator menambah variasi masing-masing variabel. Gambar 2 juga menunjukkan seberapa besar kontribusi koefisien rute (koefisien jalur) terhadap varians masing-masing variabel di atas garis panah yang menghubungkan variabel eksogen dan endogenik. Selain itu, grafik menunjukkan kuantitas R-Squares yang berada langsung Dalam lingkaran variabel endogen, berbagai faktor akan mempengaruhi hasil. (variabel kinerja karyawan)



**Gambar 2. Outer Model**

Sumber: Output Smart PLS

#### 4.5 Kontribusi *Self Efficacy* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tingkat *Self Efficacy* yang tinggi terkait dengan tingkat kinerja karyawan yang lebih baik, menurut temuan penelitian. Artinya semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* karyawan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Menurut penelitian (Kartika, 2021; Kustini, 2020; Noviawati, 2016; Setiawan, Akhir Putra; Andjarwati, 2017), meningkatkan kepercayaan diri karyawan memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepercayaan diri karyawan dapat membantu mereka bekerja lebih baik. Variabel *self efficacy* dibentuk oleh indikator X1.1 yang digambarkan sebagai “keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan tugas dan memiliki sikap positif terhadap diri sendiri” sesuai dengan nilai loading maksimal. Yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan juga sikap positif terhadap diri sendiri, memiliki peran yang penting dalam keberhasilan karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat memberikan dampak baik bagi kemajuan perusahaan.

#### 4.6 Kontribusi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut temuan penelitian ini, karyawan yang termotivasi di tempat kerja bekerja lebih baik dalam pekerjaan mereka. Orang-orang yang lebih termotivasi di tempat kerja cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, menurut penelitian (Kartika, 2021; Kustini, Kustini; Rahma, Dea Talitha; Iriyanti, 2021; Setiawan, Akhir Putra; Andjarwati, 2017). Akibatnya, meningkatkan motivasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. “Pengambilan keputusan dilakukan secara teratur” sesuai dengan variabel dengan nilai loading tertinggi yaitu variabel motivasi kerja yang diberikan oleh indikator X2.4. Pembuatan keputusan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan dari kuisioner yang disebar menunjukkan bahwa dalam pengambilan keputusan karyawan dilibatkan dalam koordinasi sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap karyawan. Hal ini menunjukkan semakin karyawan diberikan tanggung jawab yang penting maka akan menumbuhkan motivasi kerja yang akan berdampak

baik bagi kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Kinerja karyawan (Y) dan kinerja keseluruhan (Z) PT. BPR Bank Jombang Perseroda akan diuntungkan dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi (X1). Dengan kata lain, semakin kuat rasa percaya diri seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Jika PT. Pegawai BPR Bank Jombang Perseroda memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi (X2), maka akan mencapai tingkat kinerja yang lebih baik (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Peneliti memberikan saran bagi perusahaan, hal-hal yang perlu pimpinan perusahaan untuk sering memberikan semangat dan motivasi kerja bagi karyawan serta seminar pengembangan mental agar karyawan memiliki sikap percaya dan positif terhadap diri. Bagi perusahaan, hal-hal yang perlu diperhatikan agar karyawan sebisa mungkin diberikan tanggung jawab dan kepercayaan lebih yang membuat karyawan merasa lebih dihargai seperti sering dilibatkan dalam diskusi dalam hal pengambilan keputusan dan perkembangan perusahaan. Manajemen harus terus memantau kepercayaan dan motivasi pekerja agar mereka dapat mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan area, penelitian ini dapat diperluas untuk memasukkan aspek-aspek lain yang dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian masa depan. Peneliti dapat melihat hal-hal seperti kepemimpinan dan loyalitas karena ada hubungan antara keduanya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*. Prentice Hall.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2018). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang) Herman. *Sains Manajemen Dan Akuntansi, VIII*(2), 65–85.
- Indrawati. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 2*, 4.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80.
- Kartika, E. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 1*(69), 5–24.
- Kustini, Kustini; Rahma, Dea Talitha; Iriyanti, E. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha (Studi pada Industri Kecil Alas Kaki di Kota Mojokerto). *MEBIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6*, 76–84.

- Kustini, K. (2020). *The Effect Of Self Efficacy And Motivation On Readiness For Changes Executive staff To Implementation Financial Budget-Based Information System by Kustini Kustini* (1st editio). Faculty Of Economics and Business, Universitas Tanjungpura.
- Mangkunegara, A. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakkarya Offset.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Mathis, D. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Notoadmodjo, S. (2015). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- 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*, 4(3), 1–12. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Robbins, Stephen, P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *EProceedings of Management*, 4(1).
- Sedarmayandi. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Setiawan, Akhir Putra; Andjarwati, T. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(3), 275–284.
- Yusoff, W. F. W., & Kian, T. S. (2013). Generation Differences in Work Motivation : From Developing Country Perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Science*, 2(April), 97–103.