

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI PADA KARYAWAN DIVISI *FINANCE* DAN DIVISI *HUMAN RESOURCE* PT.
COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA, SURABAYA)**

Dian Rizki Noviawati
Universitas Negeri Surabaya
diantizki@gmail.com

Abstract

PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya is one company that is in charge of distributing the products licensed from The Coca-Cola Company to the East Java region, located on Jl. Rungkut Industri I / 27 Surabaya. As a large company in Indonesia, of course, the human resources that exist in the company is required to have the confidence, ability and can motivate themselves in order to undertake and complete the work in accordance with the targets set by the company.

The purpose of this study to analyze the influence of self efficacy on employee performance through motivation. The sample used in this study were 30 finance division employee and human resource division of PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. Data analysis technique used Structural Equation Model Partial Least Square with the help of software SmartPLS version 3.0. The technique of collecting data using questionnaires and interviews.

The results of this study showed that self efficacy has not significant effect on employee performance. Self efficacy has positive effect and significant on motivation. Motivation has positive effect and significant on employee performance. Motivation is able to mediate the effect of self efficacy on employee performance.

Keywords : *Self Efficacy, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan kompetisi saat ini bersifat global yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan restrukturisasi. Hal inilah yang kemudian mendorong terjadinya perubahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen yang penting dalam perubahan kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Handoko (2001:133) mengatakan bahwa sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi.

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi sendiri sudah semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam

perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuswadi (2004:207) menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Lee dan Bobko (1994) dalam Engko (2008), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Beberapa penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Lestari (2010) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja UKM. Selanjutnya penelitian Engko (2008) dan Chasanah (2008) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013) dan Prasetya dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual.

Selain *self efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah, 2011:71). Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

Menurut pendapat Segara motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Wibowo

(2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Mangkunegara (2005:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki diharapkan mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Burney dalam Oluseyi dan Ayo (2009) menyatakan bahwa tingkat kinerja tidak hanya berdasarkan pada kemampuan aktual tetapi juga berdasarkan tingkat motivasi yang mereka tunjukkan. Tidak semua pekerja memiliki kinerja yang sesuai harapan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena rendahnya *self efficacy* yang dimiliki dalam diri karyawan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi sangat diperlukan agar dapat memberi dorongan kepada karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Peran motivasi yang sangatlah penting bagi karyawan dan akan berdampak keberlangsungan hidup perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja harus ada pada setiap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai *self efficacy* terhadap motivasi telah dilakukan oleh Lunenburg (2011) menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh pada tingkat usaha karyawan atau motivasi dan ketekunan karyawan ketika belajar tugas-tugas yang sulit. Penelitian yang dilakukan oleh Cherian dan Jacob (2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* pada kinerja individual di tempat kerja akan menentukan kinerja serta motivasinya. Kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh keseluruhan *self efficacy*. Sedangkan penelitian Syafi'i (2011) menyatakan bahwa *self efficacy*, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, gaji dan lama kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh Muku (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tingkat tengah lembaga pelatihan publik di Kenya. Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Zameer *et al.* (2014) bahwa penelitian ini untuk menguji hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan pada industri minuman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jika industri minuman seperti *Coke*,

Pepsi, dan *Gorment* memotivasi karyawan mereka dengan menggunakan sistem seperti pengayaan pekerjaan, keamanan kerja, gaji yang wajar dan insentif tambahan lain maka kinerja karyawan secara otomatis meningkat dan industri mencapai tujuan mereka mudah. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi dalam industri minuman di Pakistan secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian Dhermawan dkk. (2012) menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi karyawan yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian lainnya dengan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Madiun ditunjukkan oleh Murti dan Srimulyani (2013).

Peneliti menentukan obyek penelitian di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, PT. Coca-Cola Amatil Indonesia dibagi menjadi dua bagian yaitu PT. Coca-Cola Bottling Indonesia dan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia. Peneliti menggunakan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia khususnya pada Distributor Center Surabaya yang berlokasi di Jl. Rungkut Industri I/27 Surabaya. Perusahaan ini bertugas mendistribusikan produk-produk berlisensi dari The Coca-Cola Company ke wilayah Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang besar di Indonesia, tentunya sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dituntut untuk memiliki keyakinan diri, kemampuan serta dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat lima divisi pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya yaitu *finance*, *technical operation and logistic*, *sales and marketing*, *business system*, dan *human resource*. Disini peneliti hanya diijinkan untuk meneliti pada dua divisi saja, yaitu pada divisi *finance* dan *human resource*, karena menurut Ibu Adiati hal tersebut sudah menjadi peraturan perusahaan dimana perusahaan hanya menerima untuk penelitian dengan membatasi jumlah sampel yang akan digunakan yaitu hanya sebesar 30 karyawan saja dan pada divisi *finance* dan *human resource*.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Ibu Adiati Laksmi Widyarini, selaku *Human resource officer terkait dengan self efficacy*, diperoleh beberapa informasi bahwa PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya dalam beberapa tahun terakhir ini terjadi *downsizing* besar-besaran secara nasional pada perusahaan. Akibatnya bagi karyawan yang tidak terkena dampak dari *downsizing*

mereka harus menanggung pekerjaan karyawan yang dikeluarkan tersebut, sehingga beban kerja mereka meningkat. Tidak jarang pula karyawan yang mengeluh pekerjaannya yang sulit dan mereka tidak dapat menyelesaikan secara tepat waktu (*deadline*) dari perusahaan. Beban kerja yang meningkat yang dirasakan oleh karyawan memicu keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan semakin rendah.

Menurut Saifuddin Azwar (dalam Wulan, 2014) tinggi atau rendahnya *self efficacy* yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang dicapai jelas. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian (Widianto,2013) dalam penelitiannya di SMKN 2 Depok terhadap 30 siswa menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi, keuletan dalam menghadapi tugas, dan prestasi belajar. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dan akan menghindari dari tugas tersebut.

Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau tantangan yang sulit dapat meningkatkan *self efficacy* yang akan berpengaruh terhadap motivasi yang lebih kuat terhadap tantangan atau tugas tersebut (Slameto,2010:80).

Berdasarkan uraian diatas latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Divisi *Finance* dan Divisi *Human Resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2000) dalam Gunawan dan Susanto (2013) mendefinisikan *self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja.

Sedangkan menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Pengukuran Self Efficacy

Menurut Pepe (2010) dalam Maghfiroh (2014) *self efficacy* dapat diukur melalui 3 indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Chasanah (2008) indikator dari *self efficacy* yaitu, perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Teori Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan.

Manulang dan MARIHOT Manullang (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Hamzah (2011:71) membagi motivasi kedalam dua definisi, secara konseptual dan operasional. Definisi konseptual motivasi kerja ialah :

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Secara operasional, motivasi kerja di definisikan sebagai dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

Pengukuran Motivasi

Hamzah (2011:71) mengemukakan 4 indikator seseorang yang memiliki motivasi ditunjukkan melalui :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan,
2. Prestasi yang dicapainya,
3. Pengembangan diri, dan
4. Kemandirian dalam bertindak.

Indikator motivasi dari Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:102) antara lain :

1. Kebutuhan Fisiologis
Tingkat paling dasar yang berhubungan dengan kebutuhan primer.
2. Kebutuhan Rasa Aman
Tingkat kebutuhan ini lebih ekuivalen dengan kebutuhan keamanan yang lebih menekankan pada keamanan emosi dan fisik.
3. Kebutuhan Sosial
Berhubungan dengan kebutuhan afeksi dan afiliasi.

4. Kebutuhan Penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan dan status yang dianggap sebagai bagian dari kebutuhan ini. Tingkat penghargaan mencakup penghargaan pada diri sendiri dan penghargaan untuk orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Aktualisasi diri merupakan motivasi seseorang dalam merubah persepsi keadaan kenyataan.

Teori Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moehariono (2009:61) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengukuran Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan dapat diukur dengan :

1. Kuantitas
Yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas
Yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu
Yaitu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas
Yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran
Yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan

Sedangkan menurut Dessler (1997) dalam Chasanah (2008) ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah situs aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H_1 = Diduga *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.
- H_2 = Diduga *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi pada divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.
- H_3 = Diduga motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.
- H_4 = Diduga motivasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian hipotesis untuk menemukan kebenaran dari hipotesis yang selanjutnya dilakukan uji statistik untuk memberikan informasi dan penjelasan berupa data-data yang akurat agar dapat dianalisis lebih lanjut (Sugiyono 2010:11).

Populasi dari penelitian ini adalah 30 karyawan divisi *finance* dan divisi *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya, dan sampel yang terpilih adalah 30 orang karyawan divisi *finance* dan divisi *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya dengan teknik sampling jenuh.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self efficacy* sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Analisis statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software SmartPLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	10	33,33%
Perempuan	20	66,67%
Usia		
20-30 tahun	2	6,67%
31-40 tahun	5	16,67%
41-50 tahun	16	53,33%
> 51 tahun	7	23,33%
Pendidikan		
SMA/SMK	2	6,67%
Diploma (D1/D2/D3)	3	10%
S1	25	83,33%
S2	0	0
S3	0	0
Masa Kerja		
<5 tahun	0	0
5-10 tahun	8	26,67%
11-15 tahun	11	36,67%
16-20 tahun	6	20%
>20 tahun	5	16,67%

Sumber : diolah oleh penulis (2016)

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden karyawan yang dijadikan sebagai subyek penelitian terdiri dari 10 orang atau 33,33% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 20 orang atau 66,67 % berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan pada divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya adalah berjenis kelamin perempuan.

2. Usia Responden

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden karyawan yang dijadikan sebagai subyek penelitian terdiri dari 2 orang atau 6,67 % berusia 20-30 tahun, 5 orang atau 16,67 % berusia 31-40 tahun, 16 orang atau 53,33% berusia 41-50 tahun, dan 7 orang atau 23,33 % berusia lebih dari 50 tahun. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan pada divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya adalah berusia 41-50 tahun dengan jumlah 16 orang atau 46,67 %.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden karyawan yang dijadikan sebagai subyek penelitian terdiri dari 2 orang atau 6,67 % yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, dan 3 orang atau 10 % memiliki pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3). Selain itu juga ada 25 orang atau 83,33 % memiliki pendidikan terakhir sarjana S1. Untuk pendidikan terkahir S2 dan S3 sebanyak 0. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan pada divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya memiliki pendidikan terakhir sarjana S1 sebanyak 25 orang atau 83,33%.

4. Masa Kerja Responden

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden karyawan yang dijadikan sebagai subyek penelitian terdiri dari 0 yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun, 8 orang atau 26,67 % yang masa kerjanya 5-10 tahun, 11 orang atau 36,67% yang masa kerjanya 11-15 tahun, 6 orang atau 20% yang masa kerjanya 16-20 tahun, dan 5 orang atau 16,67 % masa kerjanya lebih dari 20 tahun. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan pada divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 11 orang atau 36,67 %.

Tabel 2
Outer Loading Variabel *Self Efficacy*

No	Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	X1.1	0,738	Valid
2	X1.2	0,847	Valid
3	X1.3	0,850	Valid
4	X1.4	0,716	Valid

Sumber : Output PLS, 2016

Pada tabel 1 menunjukkan *outer loading* seluruh indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan valid

Tabel 3
Outer Loading Variabel Motivasi

No	Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	Z1.1	0,618	Valid
2	Z1.2	0,528	Valid
3	Z1.3	0,685	Valid
4	Z1.4	0,504	Valid
5	Z1.5	0,777	Valid

Sumber : Output PLS, 2016

Pada tabel 3 menunjukkan *outer loading* seluruh indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 4
Outer Loading Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	Y1.1	0,791	Valid
2	Y1.2	0,819	Valid
3	Y1.3	0,617	Valid
4	Y1.4	0,730	Valid
5	Y1.5	0,655	Valid

Sumber : Output PLS, 2016

Pada tabel 4 menunjukkan *outer loading* seluruh indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Composite reliability ini digunakan untuk menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* di atas 0,60. Berikut ini adalah hasil perhitungan *composite reliability* pada tiap variabel :

Tabel 5
Composite Reliability

	Composite Reliability
<i>Self Efficacy</i>	0,869
Motivasi	0,763
Kinerja Karyawan	0,847

Sumber : Output PLS, 2016

Dari tabel 5 dapat diketahui jika nilai *composite reliability* dari ketiga variabel tersebut diatas 0,60, ini berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 6
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
<i>Self Efficacy</i>	0,800
Motivasi	0,618
Kinerja Karyawan	0,776

Sumber : Output PLS, 2016

Hasil R-Square (*Inner Model*)

Tabel 7
Hasil R-Square

Variabel	R-Square
<i>Self Efficacy</i>	-
Motivasi	0,283
Kinerja Karyawan	0,671

Sumber : Output PLS, 2016

Pada tabel 7 diatas, model *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan memberikan nilai *R-square* sebesar 0,671 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *self efficacy* sebesar 67,1%, sedangkan 32,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Selanjutnya, model pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi memberikan nilai *R-square* sebesar 0,283 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *self efficacy* sebesar 28,3%, sedangkan 71,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Uji Relevansi Prediksi

Selain melihat nilai *R-square* , model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. Berikut adalah perhitungan nilai *Q-square predictive relevance* model penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R1^2}) \times (\sqrt{1 - R2^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,671^2}) \times (\sqrt{1 - 0,283^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,550}) \times (\sqrt{0,920}) \\
 &= 1 - (0,74) \times (0,96) \\
 &= 1 - 0,71 \\
 &= 0,29
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0,29, dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 29%.

Uji Kausalitas

Hasil analisis PLS juga menghasilkan koefisien *path* pada *inner model* :

Tabel 8
Hasil dari Inner Weight

Hubungan antar Variabel	Original Sampel (O)	t-statistics	Ket	Kesimpulan
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja Karyawan	0,148	0,494	Signifikan	Hipotesis ditolak
Motivasi→ Kinerja Karyawan	0,731	2,402	Signifikan	Hipotesis diterima
<i>Self Efficacy</i> → Motivasi	0,532	2,185	Signifikan	Hipotesis diterima

Sumber : Output PLS, 2016

Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh *self efficacy* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 0,494 lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari tabel 8 juga dapat disimpulkan bahwa *inner weight* untuk pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai *t-statistic* nya sebesar 2,402 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari tabel 8 juga dapat disimpulkan bahwa *inner weight* untuk pengaruh *self efficacy* dengan motivasi menunjukkan nilai *t-statistic* nya sebesar 2,185 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel *self efficacy* terhadap motivasi.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, akan tetapi *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap motivasi. Dan untuk variabel motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 9
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Pengaruh	Kesimpulan
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja Karyawan	0,148	
<i>Self Efficacy</i> → Motivasi → Kinerja Karyawan	0,532 x 0,731 = 0,389	Hipotesis diterima

Sumber : Output PLS, 2016

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan divisi *finane* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.

Berikut merupakan

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang rendah. Dalam penelitian ini, nilai variabel *self efficacy* akan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* (mediasi) yaitu motivasi.

Beberapa jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Gunawan dan Susanto (2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya dipengaruhi oleh *skill* dan pengetahuannya dalam bekerja. Karyawan dengan *skill* dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian oleh Prasetya, dkk (2013) juga menemukan pengaruh *self efficacy* yang tidak signifikan terhadap kinerja individual dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi se-eks Keresidenan Madiun. Hal ini disebabkan karena dosen merasa kualifikasinya rendah daripada persyaratan yang diminta di pekerjaan, sehingga membuat dosen merasa kurang yakin dalam

melaksanakan tugas dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan indikator senang pekerjaan yang menantang yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator ini yang masuk dalam kategori sedang. Karyawan menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan akan tugas tersebut, sehingga tak jarang banyak karyawan yang mengabaikan pekerjaannya dan lebih mengerjakan pekerjaannya terlebih dahulu. Kondisi di lapangan juga menunjukkan rendahnya *self efficacy* karena beban kerja yang meningkat, karyawan merasa terbebani dengan tugas tambahan. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap motivasi. Selain itu, variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi. Sehingga semakin tinggi penerapan *self efficacy* terhadap karyawan divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya maka semakin baik motivasinya.

Self efficacy pada penelitian ini diukur melalui perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa penerapan *self efficacy* yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Jika dilihat dari indikator perasaan mampu melakukan pekerjaan dan kemampuan yang lebih baik, menunjukkan karyawan memiliki keyakinan diri untuk memotivasi dirinya sendiri agar berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Dengan semakin tinggi *self efficacy* yang dipersepsikan karyawan akan memotivasi karyawan secara kognitif untuk bertindak lebih terarah. Karyawan akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas.

Beberapa program pelatihan juga diterapkan pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, dimana pelatihan ini berguna untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk pelatihan yang dilakukan yaitu pelatihan yang fokus pada pengulangan. Karyawan diberikan pelatihan-pelatihan khusus agar karyawan memiliki keahlian yang

dibutuhkan perusahaan yang mengikuti perubahan tuntutan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Parasara dan Surya (2016) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel, Sanur. Dengan adanya *self efficacy* yang dialami oleh karyawan maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa tujuan dia bekerja sesuai dengan tujuan organisasinya serta membuat karyawan akan memiliki motivasi yang kuat terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Selain itu penelitian Cherian dan Jacob (2013) juga menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, juga diperkuat dengan penelitian (Widianto, 2013) dalam penelitiannya di SMKN 2 Depok terhadap 30 siswa menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi. Individu yang memiliki *self efficacy* rendah maka mereka tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dan akan berusaha menghindari dari tugas tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan semakin tinggi penerapan motivasi terhadap karyawan divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya maka semakin baik kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kusuma (2013). Indikator yang sama juga digunakan dalam penelitian ini. Kusuma (2013) menyatakan perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Pada penelitian ini variabel motivasi indikator kebutuhan aktualisasi diri memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan bagian dalam menjalankan pekerjaan telah sesuai dengan bidang dan keahlian karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu karyawan memiliki kebebasan berpendapat atas pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan juga memiliki komunikasi yang sangat baik dengan atasan, sehingga jika ada saran ataupun kritik mereka selalu membicarakannya kepada atasan, sehingga karyawan dapat menemukan solusi yang tepat.

Empat indikator lainnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan. Kebutuhan fisiologis mengacu kepada kebutuhan primer karyawan. Dengan item pernyataan “besarnya gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan keluarga saya” memperoleh nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya merasa puas dengan gaji dan insentif yang diberikan perusahaan, gaji dan insentif yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan keluarga karyawan.

Indikator kebutuhan rasa aman mengacu kepada kebutuhan keamanan karyawan yang lebih menekankan pada kebutuhan emosi dan fisik. Dengan adanya program kesejahteraan untuk karyawan sangat penting karena untuk memperhatahkan karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup karyawan akan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator kebutuhan sosial mengacu kepada kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (bekerjasama) dalam karyawan. Dengan item pernyataan “saya dan rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas”, dengan nilai rata-rata masuk dalam kategori tinggi. Karyawan divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya memiliki kerjasama dan gotong royong yang tinggi.

Indikator kebutuhan penghargaan mengacu kepada kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan, dan status dianggap. Dengan item pernyataan “saya mendapatkan penghargaan dari atasan saat kinerja saya baik”, PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya memberikan penghargaan (*reward*) masa kerja setiap lima tahun sekali seterusnya yaitu berupa liontin emas dan bonus berupa uang.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Zameer, *et al* (2014) yang menyatakan industri minuman di Pakistan memotivasi karyawan mereka dengan menggunakan sistem pengayaan pekerjaan, keamanan kerja, gaji yang wajar, dan insentif tambahan maka secara otomatis kinerja karyawan meningkat, dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah.

Permanasari (2013) juga menyatakan semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya. Semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

4. Motivasi Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*). Hal tersebut dapat dilihat adanya pengaruh tidak langsung dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi.

Perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan (0,389) lebih besar dari pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (0,148). *Self efficacy* tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung, hal ini dikarenakan motivasi yang memiliki peran penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy* karyawan yang kemudian akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan motivasi yang cukup agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan keyakinan diri yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan *self efficacy*, semakin baik pula penerapan motivasi sehingga apabila semakin tinggi *self efficacy* yang dipersepsikan karyawan akan mampu memotivasi karyawan secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, dan karyawan akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya. Maka dengan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya *self efficacy* yang mampu mendukung karyawan untuk memotivasi dirinya, dimana karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih baik, hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas.

Pada hasil penelitian ini, peran variabel motivasi sebagai variabel *intervening* terbukti secara penuh, dimana variabel *self efficacy* tidak dapat berdiri sendiri untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.
2. *Self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. *Self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri karyawan divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya untuk memotivasi dirinya sendiri agar berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula motivasi karyawan divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.
3. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.
4. Motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan divisi *finance* dan divisi *human resources* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. Hal ini dikarenakan hasil pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Pelatihan ini dapat diberikan secara berkesinambungan.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan pekerjaan tambahan yang diberikan agar karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan tambahan itu.
3. Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara periodik agar dapat melihat kinerja karyawan yang baik,

evaluasi dapat dilakukan antar bagian agar mendapatkan hasil yang nyata.

4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan mengembangkan beberapa variabel seperti beban kerja, lingkungan kerja, penghargaan, penelitian agar penelitian menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Chasanah. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. 2008.
- Cherian, Jacob and Jolly Jacob. 2013. Impact of Self-Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 14, 2013, Hlm.80-88.
- Dhermawan, A. A. Ngurah Bagus., I Gde Adnyana Sudibyo., I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, Agustus 2012, Hal 174-184.
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 1, April 2008, Hlm.1-12.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madio Sutanto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2013, Hlm.1-11.
- Hamzah, B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 2013.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Lunenburg, Fred C. 2011. Self Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14, No. 1, 2011, Hlm.1-6.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw Hill Book co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, M dan Marihot AMH Manullang. 2011. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2009. *Human Resource Management: Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeherinono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Mukuru, Elegwa. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institution in Kenya. *International Journal of Advance in Management and Economic*. Vol. 2, Issue 4, 2013, Hlm.73-82.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, Februari 2013, Hlm.10-17.
- Oluseyi A, Shadare dan Hammed, T. Ayo. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. ISSN 1450-2275 Issue 16.
- Parasara, Ida Bagus Agung Indra dan Surya, Ida Bagus Ketut. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 5, 2016. ISSN: 2302-8912.
- Pepe, Silvia J., Maria Luisa Famese., Fransesco Avalone., Michele Vecchione. 2010. Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Culture Contexts. *Coleio de Psicologos de Madrid*. ISSN 176-5962
- Permanasari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

- PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Prasetya, Veronika., Dwi Handayani., Theresia Purbandari. 2013. Peran Kepuasan Kerja, *self esteem, self efficacy* terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No.1, Februari 2013, Hlm.59-69.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakan ke sebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakan ke duabelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Syafi'i, Imam. 2011. Pengaruh Self Efficacy dan Aspek-Aspek Demografi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widianto, Arif. 2013. Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi Siswa Terhadap Kemandirian Belajar Mata Pelajaran K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja di SMKN 2 Depok). *Skripsi*. Fakultas Teknik. Universitas Negeri Yogyakarta. 2013.
- Zameer, Hashim., Shehzad Ali., Waqar Nisar, Muhammad Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4, No. 1, Januari 2014, Hlm.293-298.