



JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis>

Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X

The Influence of Self-Efficacy and Intrinsic Motivation on Employee Performance at PT. Bank X

Dahrul Siregar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 01 April 2021; Direview: 01 April 2021 ; Disetujui: 12 Mei 2021

Abstrak

Setiap karyawan mempunyai kinerja yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya efikasi diri dan motivasi intrinsik, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial antara efikasi diri terhadap kinerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja dan pengaruh secara simultan efikasi diri dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing pada PT. Bank X. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, sehingga semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan divisi marketing, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan divisi marketing, ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap motivasi intrinsik karyawan divisi marketing, ada pengaruh efikasi diri, motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan secara simultan karyawan divisi marketing PT. Bank X

Kata Kunci : Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik, Kinerja

Abstract

Each employee has different performance from one another, this is due to several factors including self-efficacy and intrinsic motivation, so this study aims to determine and partially analyze the effect of self-efficacy on performance and intrinsic motivation on performance and influence in a partial way. simultaneous self-efficacy and intrinsic motivation on the performance of the Marketing Division employees at PT. Bank X This type of research is an associative study, using a quantitative approach. The population in this study amounted to 60 people, so that all populations were sampled in this study. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis. Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that partially there is a positive and significant influence between self-efficacy on employee performance in the marketing division, there is a positive and significant influence between intrinsic motivation on employee performance in the marketing division, there is a positive and significant influence between self-efficacy and intrinsic motivation of division employees marketing, there is an effect of self-efficacy, intrinsic motivation on employee performance simultaneously employees of the marketing division of PT. Bank X

Keywords: Self Efficacy, Intrinsic Motivation, Performance

How to Cite: Siregar, D., (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 13 (1): 230-241.

*Corresponding author:
E-mail: darulregar@gmail.com

ISSN 2549-1660 (Print)
ISSN 2550-1305 (Online)

PENDAHULUAN

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem. Ada hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan harus memiliki kualitas agar dapat memberikan kinerja yang baik untuk mendukung kinerja organisasi, karena pada dasarnya karyawan yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah.

Dalam perusahaan karyawan merupakan suatu aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kinerja para karyawannya, karena karyawan dalam pekerjaannya mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh dalam pekerjaannya (Mora et al., 2020; Sari, 2018; Siregar, 2019; Utama, 2019)

Sebuah perusahaan harus lebih memahami karyawan bukan hanya sekumpulan orang yang bekerja demi tujuan perusahaan saja. SDM atau karyawan juga merupakan modal non material dan non finansial dalam organisasi yang mutlak sifatnya. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, sumber daya

manusia harus diperhatikan dengan baik, karena merupakan sumber daya yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha kepada organisasi (Haryati et al., 2019; Daud et al., 2019; Syardiansah et al., 2020). Tanpa SDM yang ahli, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, organisasi harus melibatkan karyawan dengan baik dalam membantu suatu organisasi mencapai tujuan. Tetapi tercapainya target perusahaan tidak lepas juga dari kemampuan karyawan untuk mampu memahami dirinya sendiri yang disebut dengan efikasi diri (Latief et.al., 2019; Latief, Rosalina, & Apiska, 2019).

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Efikasi diri yang dimiliki seseorang, ikut mempengaruhi seseorang dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Menurut Bandura (dalam Jess & Feist, 2010) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan

Menurut Bandura (dalam Lunenburg, 2011) sumber yang paling penting dari *self-efficacy* adalah kinerja masa lalu. Karyawan yang telah berhasil pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung memiliki lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugas-tugas serupa di masa depan (*tinggi self-efficacy*) dari karyawan yang telah berhasil (*rendah self-efficacy*). Manajer atau *supervisor* dapat meningkatkan *self-efficacy* melalui perekrutan hati, memberikan tugas yang menantang, pengembangan profesional dan pembinaan, pengaturan tujuan, kepemimpinan suportif, dan manfaat untuk perbaikan (Latief, Zati, & Pribadi, 2018; Syardiansah et.al., 2020)

Bank merupakan sebuah lembaga intermediasi keuangan umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai *banknote*. Kata bank berasal dari bahasa Italia *banca* berarti tempat penukaran uang. Menurut UU Pokok Perbankan No.14/1967, bank didefinisikan sebagai Lembaga Keuangan yang usaha pokoknya memberika kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang

PT. Bank X juga merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi

melalui peningkatan kinerja karyawannya. PT. Bank X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan yang sangat rentan terkena perubahan jika kinerjanya berubah. Kinerja karyawan kepada nasabah merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi PT. Bank X akan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik atau meningkat maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan semakin baik.

Tabel 1 Target pemberian kredit yang Ditetapkan oleh PT. Bank X Tahun 2019

Bulan	Target (dalam Milliar)	Realisasi	Prosentase (%)
Januari	21.000	11.725	55,83
Februari	21.000	9.700	46,19
Maret	21.000	12.632	60,15
April	21.000	11.650	55,47
Mei	21.000	12.042	57,34
Juni	21.000	12.769	60,80
Juli	21.000	10.543	50,20
Agustus	21.000	10.782	51,34
September	21.000	12.642	60,2
Oktober	21.000	13.781	65,62
November	21.000	12.122	57,72
Desember	21.000	15.419	73,42
Jumlah	525.000	145.807	27,77

Berdasarka Tabel 1 terlihat bahwa target pemberian kredit yang ditetapkan oleh PT. Bank X untuk tahun 2019 adalah sebesar Rp. 21 Milliar yang dibagi kepada 10 unit kantor cabang sehingga setiap kantor cabang memiliki target pemberian kredit sebesar Rp. 2,1 Milliar. Dari Tabel 1 terlihat bahwa target yang ditetapkan sebesar Rp.21 Milliar ternyata tidak setiap bulan dapat tercapai. Bahkan, realisasi pemberian kredit cenderung mengalami

penurunan setiap bulannya. Tidak tercapainya target unit ini disebabkan oleh karyawan/*marketing* yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh unit tersebut dan ini merupakan penurunan kinerja karyawan. Seiring dengan tidak tercapainya target karyawan, kinerja karyawan juga dapat dibuktikan berdasarkan penilaian kinerja (*Performance Apraisal*) yang dilakukan oleh PT. Bank X pada Tabel 2.

Tabel 2. Penilaian Kinerja (*Performance Apraisal*) oleh PT. Bank X

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A	%	B	%	C	%	
2017	16	29,09	26	47,27	13	23,63	55
2018	14	24,56	24	42,1	19	33,33	57
2019	13	21,67	23	38,33	24	40	60

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan selama tiga periode belakangan selalu menurun setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang memiliki kinerja dengan nilai yang istimewa terus menurun dari tahun ke tahun,

Di sisi lain karyawan juga tidak mendapat motivasi dalam bentuk pengakuan status karyawan Tetap, sehingga menjadikan karyawan tersebut kurang memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan itu sendiri sehingga tidak ada perkembangan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh PT. Bank X

Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu". Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu yang ingin dicapai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Ginting dan Situmorang (2008) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numeric. Untuk mendapatkan data penelitian ini, maka penulis menggunakan kuesioner sebagai medianya Untuk penelitian kualitatif, metode penelitian dapat menyesuaikan.

Data yang diambil dapat menarik perhatian dan mudah dipahami saat dibaca. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung berdasarkan apa yang ada dalam diri responden tersebut. Data sekunder merupakan data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Data ini didapat dari buku-buku, majalah, journal, hasil lapangan, dan internet.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: Studi dokumentasi, Pengumpulan data melalui informasi-informasi dari artikel, *journal*, majalah, internet dan buku-buku yang nantinya data tersebut digunakan sebagai acuan untuk mendapatkan data yang ada di lapangan. Observasi, Pengamatan yang dilakukan secara langsung kepada responden penelitian. Kuesioner, Pengumpulan data dilakukan dengan cara, memberikan daftar pertanyaan kepada responden terpilih.

Defenisi Operational: 1) Efikasi Diri (X1), Kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat. 2) Motivasi Intrinsik (X2), Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. 3) Kinerja Karyawan (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan karyawan divisi *marketing* PT. Bank X. Berikut penafsiran dan evaluasi dari jawaban yang ada. Pernyataan variabel

bebas ini menyangkut masalah efikasi diri, motivasi intrinsik, dan kinerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Pernyataan variabel bebas ini menyangkut masalah efikasi diri, motivasi intrinsik, dan kinerja

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	31	51,7	21	35,0	7	11,7	1	1,7	0	0	60	100
2	20	33,3	34	56,7	6	10,0	0	0	0	0	60	100
3	22	33,7	30	50,0	7	11,7	1	1,7	0	0	60	100
4	20	33,3	32	53,3	8	13,3	0	0	0	0	60	100
5	25	41,7	26	43,3	9	15,0	0	0	0	0	60	100
6	20	33,3	31	51,7	9	15,0	0	0	0	0	60	100
7	16	26,7	38	63,3	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
8	19	31,7	35	58,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100
9	25	41,7	27	45,0	8	13,3	0	0	0	0	60	100

Untuk pernyataan bila mendapat hambatan di dalam pekerjaan saya tetap menyelesaikan dengan baik, mendapatkan tanggapan 51,7% menyatakan sangat setuju, 35,0% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila mendapat hambatan-hambatan dalam bekerja.

Untuk pernyataan saya dapat menemukan pemecahan masalah dengan baik, mendapatkan tanggapan 33,3 % menyatakan sangat setuju, 56,7% menyatakan setuju, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X dapat dapat menemukan pemecahan masalah dengan baik dalam pekerjaan.

Untuk pernyataan menjaga tingkah laku dalam bekerja, mendapatkan tanggapan 33,7 % menyatakan sangat setuju, 50,0% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X dapat menjaga tingkah laku dalam bekerja.

Untuk pernyataan percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki saat menyelesaikan masalah maupun pekerjaan, mendapatkan tanggapan 33,3% menyatakan sangat setuju, dan 53,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi

marketing PT. Bank X mempunyai kepercayaan diri dengan kemampuan yang dimiliki saat menyelesaikan masalah maupun dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk pernyataan yakin dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, mendapatkan tanggapan 41,7% menyatakan sangat setuju dan menyatakan setuju 43,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X mempunyai keyakinan dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk pernyataan sesulit apapun tugas pekerjaan saya bisa bertahan untuk menyelesaikan masalah dengan baik, mendapatkan tanggapan 33,3% menyatakan sangat setuju dan 31,7% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut sangat sulit dan karyawan masih tetap bertahan dengan menyelesaikan masalah dengan baik.

Untuk pernyataan dengan beban pekerjaan yang tinggi saya bisa menjaga kondisi fisik dengan baik, mendapatkan tanggapan 26,7% menyatakan sangat setuju dan 63,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X

dapat bertahan dengan beban pekerjaan yang tinggi dan bisa menjaga kondisi fisik dengan baik.

Untuk pernyataan siap untuk menghadapi resiko dalam pekerjaan, mendapatkan tanggapan 31,7% menyatakan sangat setuju dan 58,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X siap untuk menghadapi resiko dalam pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Untuk pernyataan mampu dalam menghadapi perubahan yang diberikan perusahaan dalam menjalankan tugas, mendapatkan tanggapan ... % menyatakan sangat setuju 41,7% dan menyatakan setuju 45,0. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X mampu dalam menghadapi perubahan yang diberikan perusahaan dalam menjalankan tugas, sedangkan pada pernyataan X2 Variabel Motivasi Intrinsik terdapat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pernyataan X2 Variabel Motivasi Intrinsik

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	15	25,0	31	51,7	14	23,3	0	0	0	0	60	100
2	17	28,3	34	56,7	7	11,7	0	0	0	0	60	100
3	19	31,7	31	51,7	9	15,0	1	1,7	0	0	60	100
4	23	38,3	23	38,3	12	20,0	2	3,3	0	0	60	100
5	19	31,7	29	48,3	11	18,3	1	1,7	0	0	60	100
6	14	23,3	35	58,3	9	15,0	2	3,3	0	0	60	100

Untuk pernyataan tentang mengedepankan prestasi, mendapatkan tanggapan 25,0% menyatakan sangat setuju dan 51,7% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X selalu mengedepankan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk pernyataan tentang saya senang jika memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya, mendapatkan tanggapan 28,3% menyatakan sangat setuju dan 56,7% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X senang jika memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Untuk pernyataan ingin berkembang dari hari ke hari demi karir yang lebih baik, mendapatkan tanggapan 31,7% menyatakan sangat setuju dan 51,7% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X ingin berkembang dari hari ke hari demi karir yang lebih baik.

Untuk pernyataan merasa senang jika pekerjaan saya diakui oleh orang lain, mendapatkan tanggapan 38,3%

menyatakan sangat setuju dan 38,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X merasa senang jika pekerjaan saya di akui oleh orang lain terutama oleh pimpinan.

Untuk pernyataan tentang merasa puas jika perkerjaan tersebut dapat saya selesaikan dengan baik, mendapatkan tanggapan 31,7% menyatakan sangat setuju dan 48,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X merasa puas jika pekerjaan yang telah diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk pernyataan merasa puas jika pekerjaan saya dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mendapatkan tanggapan 23,3% menyatakan sangat setuju dan 58,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X merasa puas jika pekerjaan yang telah diberikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Untuk variabel (Y) kinerja dapat dilihat seperti table 5.

Tabel 5. Varibel (Y) Kinerja

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	19	31,7	39	65,0	2	3,3	0	0	0	0	60	100
2	25	41,7	29	48,3	10	10,0	0	0	0	0	60	100
3	19	31,7	37	61,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100
4	22	36,7	32	53,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100
5	25	41,7	32	53,3	3	5,0	0	0	0	0	60	100
6	21	35,0	36	60,0	3	5,0	0	0	0	0	60	100
7	12	20,0	40	66,7	8	13,3	0	0	0	0	60	100

Untuk pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mendapatkan tanggapan 31,7% menyatakan sangat setuju dan 65,0% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Untuk pernyataan bisa mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah saya lakukan, mendapatkan tanggapan 41,7% menyatakan sangat setuju dan, 48,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X bisa mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah dilakukan.

Untuk pernyataan mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan, mendapatkan tanggapan 31,7% menyatakan sangat setuju dan, 61,7% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk pernyataan bekerja dengan jujur, mendapatkan tanggapan 36,7% menyatakan sangat setuju dan 53,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi

marketing PT. Bank X bekerja dengan jujur untuk kepentingan perusahaan.

Untuk pernyataan jika bekerja dalam tim, mampu untuk mengarahkan tim kepada capaian tujuan, mendapatkan tanggapan 41,7% menyatakan sangat setuju dan 53,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X mampu bekerja dalam team dan bisa mengarahkan tim dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk pernyataan bisa memprakarsai pekerjaan yang akan dilakukan, mendapatkan tanggapan 35,0% menyatakan sangat setuju dan 60,0% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X bisa memprakarsai pekerjaan yang akan dilakukan.

Untuk pernyataan saya mampu mencapai target yang telah di tetapkan, mendapatkan tanggapan 20,0% menyatakan sangat setuju dan 66,7% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT. Bank X mampu mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh maka diperoleh hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table 6.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,979	1,815		4,395	,000		
Efikasi Diri	,216	,058	,325	3,737	,000	,612	1,633
Motivasi Intrinsik	,277	,072	,345	3,832	,000	,574	1,741

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil data diketahui bahwa nilai *variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel efikasi diri (X₁) adalah sebesar 1,663, variabel motivasi intrinsik (X₂) sebesar 1,741, untuk variabel efikasi diri (X₁) adalah sebesar 0,612, variabel motivasi intrinsik (X₂) adalah sebesar 0,574 dan variabel komitmen organisasi. Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari

nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat menggunakan model regresi berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linear berganda pengaruh efikasi diri dan motivasi intrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank X ditunjukkan dalam tabel 7.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,979	1,815			4,395	,000		
Efikasi Diri	,216	,058	,325		3,737	,000	,612	1,633
Motivasi Intrinsik	,277	,072	,345		3,832	,000	,574	1,741

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 18 (*Statistical Program For Social Schedule*) di dapat persamaan regresi liner berganda untuk tiga prediktor (efikasi diri, motivasi intrinsik dan komitmen organisasi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,979 + 0,216X_1 + 0,277X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Efikasi Diri
- X₂ = Motivasi Intrinsik
- e = Variabel Pengganggu (standard error)

Interpretasi terhadap persamaan tersebut adalah :

Nilai 7,979_ adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel efikasi diri,

motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (kinerja) adalah sebesar 7,979.

Nilai koefisien regresi b1 variabel efikasi diri (X₁) sebesar 0,216 sehingga faktor efikasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,216 satuan bila faktor tersebut naik sebesar 1 satuan.

Koefisien regresi b2 pada variabel motivasi intrinsik (X₂) sebesar 0,277 tersebut memberikan arti bahwa kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 0,277 satuan jika faktor motivasi intrinsik meningkat satu satuan.

Hasil Uji Parsial Efikasi Diri (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Efikasi Diri (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,979	1,815			4,395	,000		
Efikasi Diri	,216	,058	,325		3,737	,000	,612	1,633
Motivasi Intrinsik	,277	,072	,345		3,832	,000	,574	1,741

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 8, tentang pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai diperoleh $df = n-k, 60-2 = 58$ diperoleh nilai tabel sebesar 2.00172, dengan probabilitas $\text{sig } \alpha = 0,05$, dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,737 > 2,00172$ atau probabilitas taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada karyawan divisi *marketing* PT. Bank X. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan dalam bekerja sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Sedangkan pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan menentukan nilai t_{tabel} diperoleh dengan melihat $df (n-k), 60-2 = 58$ maka nilai t_{tabel} sebesar 2.00172, dengan probabilitas $\text{sig } \alpha = 0,05$, dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,832 > 2,00172$ atau probabilitas taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada divisi *marketing* PT. Bank X Hal tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis:

- a. Terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau
- c. Tolak H_0 jika jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$)
- d. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} > \alpha 0,05$)

Hasil penelitian dapat disajikan dengan dukungan tabel, grafik atau gambar

sesuai kebutuhan, untuk memperjelas penyajian hasil secara verbal. Judul tabel dan grafik atau keterangan gambar disusun dalam bentuk frase (bukan kalimat) secara ringkas.

Keterangan gambar/grafik diletakkan di bawah gambar/grafik tersebut, sedangkan judul tabel diletakkan di atasnya. Judul diawali dengan huruf kapital. Jangan mengulang menulis angka-angka yang telah tercantum dalam tabel di dalam teks pembahasan. Jika akan menekankan hasil yang diperoleh sebaiknya sajikan dalam bentuk lain, misalnya persentase atau selisih. Untuk menunjukkan angka yang dimaksud, rujuk saja tabel yang memuat angka tersebut.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah uji parsial dan simultan dengan menggunakan koefisien *regresi liner berganda*. Dalam perhitungan uji parsial koefisien regresi ini, digunakan metode seleksi variable (*forward, backward atau stepwise*) dengan model tergantung pada signifikansi (probabilitas) dari nilai F atau nilai F signifikan nilai yang ditentukan yaitu (*p value*) yang terdapat pada tabel anova nilai F dari data hasil olahan (output) program aplikasi SPSS, dimana jika probabilitas (*p value*) $< 0,05$, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikansi 5%.

Apabila hasil yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi, maka sebaran data penelitian adalah normal. Sebaliknya, jika probabilitas lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka sebaran data tidak normal. Pengujian homogenitas kelompok data digunakan *Levene's Test for Equality of Variances*. Angka yang dihasilkan merupakan probabilitas dua sisi, yang kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikan yang ditetapkan sebesar 0,05. apabila nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi, maka varian antar kelompok adalah homogen. Sebaliknya jika probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari

taraf signifikansi, maka varian antara kelompok adalah heterogen.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,832 > 2,00172 atau atau probabilitas taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu t_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Jadi kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X

Bandura (1997 dalam Fajriah, 2016) adalah keyakinan individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Menurut Stajkovic dan Luthans (Luthans, 2005), efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan Fajriah (2016) dan Putri (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi efikasi diri karyawan maka kinerjanya semakin baik. Sama halnya dengan penelitian yang dikemukakan oleh Putri (2016) yang membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X

Pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan menentukan nilai t_{tabel} sebesar 2,00172, dengan probabilitas $\alpha = 0,05$, dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,832 > 2,00172 atau probabilitas taraf signifikan

$0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada divisi *marketing* PT. Bank X. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan.

Hasil pengujian penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2015) dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi intrinsik, maka kinerja Karyawan semakin baik. Begitu juga halnya dengan penelitian Lukito (2016) Lukito, 2016 yang menunjukkan pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan, berpengaruh positif, hal ini berarti bahwa bila motivasi instrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Suwarno (2014) juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa dapat diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan cara memotivasi dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas tugasnya dengan baik.

Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsic Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X

Hasil Penelitian ini menunjukkan pengaruh efikasi diri, motivasi intrinsik dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara simultan, diperoleh dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,77, dengan probabilitas $\alpha = 0,05$, dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 53,157 > 2,77 atau probabilitas taraf signifikan $0,000 < 0,05$, berarti efikasi diri, motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan divisi *marketing* PT. Bank X, hal ini menunjukkan efikasi diri dan motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja sangat menentukan atau

berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Temuan penelitian secara simultan ini merupakan temuan teori baru yang dilakukan oleh peneliti, temuan ini diperkuat dengan teori Anwar (2009:23) efikasi diri sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan (kinerja), seberapa kuat usaha tersebut dalam memprediksi hasil yang akan dicapai. Disisi lain, tujuan utama seseorang melakukan suatu pekerjaan adalah dikarenakan adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan. Kuatnya motivasi seseorang dalam memenuhi kebutuhan tersebut tergantung pada pandangan seberapa kuatnya keyakinan terhadap dirinya sendiri dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2009).

SIMPULAN

Ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* PT. Bank X. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* PT. Bank X. Ada pengaruh efikasi diri dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan secara simultan karyawan divisi *marketing* PT. Bank X

DAFTAR PUSTAKA

Daud, A., Suharyanto, A., Diawati, P., Nguyen, P. T., & Shankarn, K. (2019). A Quantitative Analysis of Portfolio Governance Management for Product Innovation in Organization Management Systems. *Religación. Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(19), 262-267. Retrieved from <http://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/753>

Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1). 37-49. ISSN 1693-7236. Yogyakarta

Ginting, P., dan Situmorang, S.H, (2008). *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*, Usu Press, Medan.

Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). [The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk](#) Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia

Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.

Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.

Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupis.v11i2.12608>

Lukito, H.P., Haryono, A.T., & Warso, M.M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BTPN Syariah Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 100-110.

Lunenburg Fred C. (2011). Self-Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal of Management, Business, And Administration* 14(1), 10-19. Sam Houston State University.

Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. United States: McGraw-Hill

Maulana, F.H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 22(1), 1-10.

Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 753-760.

Putri, F.W. (2016). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta

- Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (1): 16-19.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (1): 74 - 82.
- Situmorang, S.H., dan Lutfi, M. (2015). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi 3. Medan: USU Press
- Situmorang, S.H. (2011). *Bisnis Konsep dan Kasus*. Medan: USU Press
- Suwarno, T.H., (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Cabang Surabaya (Studi Pada Karyawan Bagian Front Liner). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 300-310.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849-857.
- Utama, A.M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 279-291.