

DOI: <https://doi.org/10.70285/qwthkj93>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa

Raissa Novi Safitri ^{1*}, Dewi Lestari ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}raissanovisafitri18@gmail.com ^{1*}, dosen01997@unpam.ac.id ²

Received 4 Februari 2026 | Revised 14 Februari 2026 | Accepted 22 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mulya Bangun Sentosa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 86 teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, ditunjukkan dari nilai t hitung > t tabel ($7.150 > 1.663$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ serta persamaan regresi $Y = 16,773 + 0,581X1$, nilai koefisien determinasi sebesar 37,8%. Efikasi Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial ditunjukkan dari nilai t hitung > t tabel ($7.520 > 1.663$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, serta persamaan regresi $Y = 16,370 + 0,599X2$, nilai koefisien determinasi sebesar 40,2%. Motivasi Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dari nilai f hitung > f tabel ($40.006 > 3.110$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, serta persamaan regresi $Y = 10,360 + 0,349X1 + 0,393X2$, nilai koefisien determinasi sebesar 49,1%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja ; Efikasi Diri ; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance at PT. Mulya Bangun Sentosa. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Data collection through distributing questionnaires to the entire population of 86 sampling techniques using saturated sampling techniques and obtained a sample of 86 respondents. Data analysis techniques used in this study include validity tests, reliability tests, normality tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of the study indicate that Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance partially, indicated by the calculated t value > t table ($7,150 > 1,663$) and a significance value of $0.000 < 0.05$ and the regression equation $Y = 16.773 + 0.581X1$, determination coefficient value of 37.8%. Self-Efficacy (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance partially shown from the calculated t value > t table ($7,520 > 1,663$) and a significance value of $0.000 < 0.05$, as well as the regression equation $Y = 16,370 + 0.599X2$, coefficient of determination value of 40.2%. Work Motivation (X1) and Self-Efficacy (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance shown from the calculated f value > f table ($40,006 > 3,110$) and a significance value of $0.000 < 0.05$, as well

as the regression equation $Y = 10,360 + 0.349X_1 + 0.393X_2$, coefficient of determination value of 49.1%.

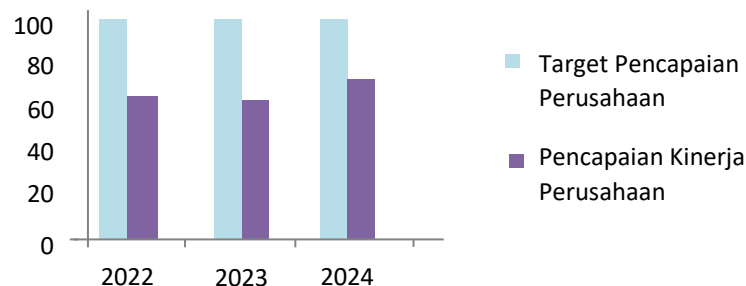
Keywords: Work Motivation ; Self-Efficacy ; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan kompetisi global saat ini ditandai oleh perubahan ekonomi yang mendorong banyak perusahaan untuk melakukan restrukturisasi. Sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan dalam menjaga daya saing mereka di pasar global. Tantangan persaingan global yang harus dihadapi perusahaan pada era mendatang bisa mempengaruhi tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dalam hal ini, persaingan di bidang sumber daya manusia semakin ketat, mendorong karyawan untuk terus mengembangkan diri secara aktif guna memenuhi tuntutan perubahan yang cepat. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu, permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang mendasar dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar.

PT. Mulya Bangun Sentosa (PT. MBS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang rekayasa bengkel, perbaikan, serta pembuatan dan rekayasa ulang komponen-komponen mesin dengan fokus pada industri pembangkit listrik, sektor kelautan, serta minyak dan gas. Perusahaan ini berlokasi di daerah Tigaraksa, Kabupaten Tangerang. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 2005 hingga saat ini. Meskipun PT. Mulya Bangun Sentosa telah beroperasi selama hampir dua dekade dan memiliki berbagai keahlian di bidang rekayasa dan fabrikasi, kinerja perusahaan tersebut saat ini masih belum mencapai target yang diinginkan.

Grafik 1. Data Kinerja Karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang



Berdasarkan data hasil kinerja karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa untuk periode 2022-2024, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori belum memuaskan terlihat adanya perubahan dalam pencapaian target kinerja. Naik turunnya pencapaian tersebut menunjukkan adanya faktor lain di luar jumlah karyawan turut berperan dalam mempengaruhi pencapaian target kinerja perusahaan. Pencapaian yang belum optimal bisa disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk tingkat motivasi kerja dan efikasi diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Permasalahan yang ada di motivasi berisi tentang beberapa kebutuhan yang perlu ditingkatkan dari suatu perusahaan bisa seperti memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan yang terakhir yaitu aktualisasi diri. Kurangnya indikasi tersebut bisa menjadi suatu penghambat keberlangsungan perusahaan. Namun, berdasarkan data hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan masih belum optimal. Terlihat dari beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi seperti kebutuhan fisiologis (fasilitas tempat tinggal dan uang makan) serta kebutuhan aktualisasi diri (promosi jabatan dan tugas belajar lanjut).

Ketika mempunyai motivasi tanpa adanya keyakinan diri atau efikasi diri itu tidak bisa berjalan dengan optimal. Keyakinan ini secara langsung memengaruhi cara individu merencanakan dan menjalankan tindakan mereka. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung menetapkan target yang lebih menantang, gigih menghadapi kesulitan, dan mampu mengembangkan strategi pemecahan masalah yang efektif, sehingga peluang untuk mencapai kinerja yang maksimal menjadi lebih besar. Namun, berdasarkan data hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa masih belum optimal dan masih tergolong rendah serta masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Meskipun demikian, kajian yang meneliti kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan jasa yang bergerak di bidang rekondisi dan rekayasa ulang komponen mesin masih relatif sedikit, sehingga menimbulkan adanya celah penelitian yang perlu ditelusuri lebih lanjut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja guna memperkuat daya saing di masa mendatang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, karena untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mulya Bangun Sentosa yang berlokasi di Margasari, Tigaraksa, Kabupaten Tangerang. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 86 orang, dan keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Selain itu, data tersebut juga diperoleh dari dokumen perusahaan serta berbagai literatur yang relevan sebagai bahan pendukung.

Proses analisis data diawali dengan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keakuratan serta konsistensi data. Tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna menilai apakah model yang digunakan memenuhi syarat analisis statistik. Analisis kemudian dilanjutkan dengan penerapan regresi linier sederhana dan berganda guna menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Setelah itu, dilakukan perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk melihat tingkat hubungan antarvariabel serta sejauh mana variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pada tahap akhir, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengukur pengaruh secara parsial dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan, dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 29.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan dasar saya.	0.567	0.212	Valid
2.	Saya menerima kompensasi seperti gaji atau uang kehadiran yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.	0.355	0.212	Valid
3.	Saya merasa aman dalam bekerja karena adanya jaminan sosial seperti BPJS atau asuransi kecelakaan kerja.	0.645	0.212	Valid
4.	Saya merasa memiliki kepastian kerja di perusahaan ini misalnya pesangon dan kontrak kerja.	0.640	0.212	Valid
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja saya.	0.580	0.212	Valid
6.	Saya merasa nyaman bekerja karena adanya interaksi sosial seperti kegiatan gathering atau acara tim.	0.611	0.212	Valid
7.	Saya merasa dihargai oleh atasan atas hasil kerja saya.	0.681	0.212	Valid
8.	Saya menerima penghargaan atau insentif tambahan atas kinerja saya.	0.661	0.212	Valid
9.	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan menyalurkan ide-ide yang saya miliki dalam pekerjaan.	0.505	0.212	Valid
10.	Saya memiliki kesempatan untuk memberi masukan atau saran.	0.363	0.212	Valid

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel} (0,212), sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Efikasi diri (X2)

No.	Pernyataan Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Saya percaya pengalaman kerja saya membantu saya menyelesaikan tugas dengan baik.	0.590	0.212	Valid
2.	Saya merasa mampu menghadapi pekerjaan karena pengalaman yang saya miliki.	0.696	0.212	Valid
3.	Saya merasa terdorong untuk bekerja lebih baik setelah melihat rekan kerja saya berhasil.	0.567	0.212	Valid
4.	Keberhasilan rekan kerja memberi saya keyakinan bahwa saya juga bisa melakukannya.	0.664	0.212	Valid
5.	Saya percaya bisa sukses dalam pekerjaan jika mengikuti cara kerja rekan yang berprestasi.	0.637	0.212	Valid
6.	Saya sering mendapat dorongan atau motivasi dari rekan atau atasan untuk bekerja lebih baik.	0.577	0.212	Valid
7.	Masukan dari orang lain membuat saya yakin terhadap kemampuan saya dalam bekerja.	0.529	0.212	Valid
8.	Saya merasa lebih percaya diri saat mendapat dukungan dari lingkungan kerja.	0.546	0.212	Valid
9.	Saya tetap merasa tenang dan fokus meskipun menghadapi tekanan dalam pekerjaan.	0.559	0.212	Valid
10.	Kondisi fisik atau stres tidak mengganggu keyakinan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.275	0.212	Valid

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, variabel efikasi diri (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel (0,212), sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya percaya pengalaman kerja saya membantu saya menyelesaikan tugas dengan baik.	0.673	0.212	Valid
2.	Saya merasa mampu menghadapi pekerjaan karena pengalaman yang saya miliki.	0.251	0.212	Valid
3.	Saya merasa terdorong untuk bekerja lebih baik setelah melihat rekan kerja saya berhasil.	0.617	0.212	Valid
4.	Keberhasilan rekan kerja memberi saya keyakinan bahwa saya juga bisa melakukannya.	0.680	0.212	Valid
5.	Saya percaya bisa sukses dalam pekerjaan jika mengikuti cara kerja rekan yang berprestasi.	0.330	0.212	Valid
6.	Saya sering mendapat dorongan atau motivasi dari rekan atau atasan untuk bekerja lebih baik.	0.513	0.212	Valid
7.	Masukan dari orang lain membuat saya yakin terhadap kemampuan saya dalam bekerja.	0.487	0.212	Valid
8.	Saya merasa lebih percaya diri saat mendapat dukungan dari lingkungan kerja.	0.446	0.212	Valid
9.	Saya tetap merasa tenang dan fokus meskipun menghadapi tekanan dalam pekerjaan.	0.620	0.212	Valid
10.	Kondisi fisik atau stres tidak mengganggu keyakinan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.569	0.212	Valid

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel (0,212), sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi Kerja	0.761	0.600	Reliabel
Efikasi Diri	0.742	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.659	0.600	Reliabel

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel, variabel Motivasi Kerja (X1), Efikasi Diri (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08847191
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.055
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.285
	99% Confidence Interval	Lower Bound .273
		Upper Bound .296

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Dari hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, diperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,050 ($0,200 > 0,050$), maka data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.360	3.426		3.024	.003		
	X1	.349	.092	.369	3.797	<.001	.650	1.539
	X2	.393	.092	.416	4.282	<.001	.650	1.539

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan pada tabel, hasil nilai tolerance ($> 0,1$) dan nilai VIF berada di bawah batas toleransi umum yaitu 10 (< 10), maka dapat disimpulkan model regresi menunjukan tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.479	3.125	1.919

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel, tidak ditemukan adanya gangguan autokorelasi dalam model regresi ini. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai Durbin-Watson sebesar 1,919 yang berada di antara rentang 1,550 – 2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedasitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.453	2.240		1.988
	Motivasi Kerja (X1)	-.002	.060	-.005	.968
	Efikasi Diri (X2)	-.047	.060	-.106	.437

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,968 dan variabel efikasi diri (X2) sebesar 0,437. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat indikasi terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8. Hasil Uji Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.773	3.384		4.956
	X1	.581	.081	.615	7.150

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai koefisien regresi sebesar 0,581 memiliki arti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,581 satuan. Karena koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.370	3.272		5.003
	X2	.599	.080	.634	7.520

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai koefisien regresi sebesar 0,599 memiliki arti bahwa setiap peningkatan efikasi diri sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,599 satuan. Karena koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	10.360		3.024	.003
	Motivasi Kerja (X1)	.349	.092	.369	<.001
	Efikasi Diri (X2)	.393	.092	.416	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Efikasi Diri (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Efikasi Diri (X2)	Pearson Correlation	1	.634**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	86	86
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.479	3.125

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ada dalam tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.371	3.433

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,378. Artinya, variabel motivasi kerja berkontribusi sebesar 37,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.395	3.366

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2)

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,402. Artinya, variabel efikasi diri berkontribusi sebesar 40,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Hasil uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.479	3.125

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,491. Artinya, variabel motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan berkontribusi sebesar 49,1% terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 16. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.773	3.384	4.956	<.001
	Motivasi Kerja (X1)	.581	.081	.615	7.150

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tabel dengan nilai t hitung > t tabel atau (7.150 > 1.663) dan nilai signifikan < 0,05. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 17. Hasil Uji t Variabel Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.370	3.272	5.003	<.001
	Efikasi Diri (X2)	.599	.080	.634	7.520

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tabel dengan nilai t hitung > t tabel atau (7.520 > 1.663) dan nilai signifikan < 0,05. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F**Tabel 18. Hasil Uji f**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.598	2	390.799	40.006	<.001 ^b
	Residual	810.786	83	9.769		
	Total	1592.384	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Peneliti mengolah data menggunakan SPSS V.29 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel yang tersaji diatas, hasil uji simultan diperoleh F hitung = 40,006 > 3,110 atau (F hitung > F tabel) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 16,773 + 0,581X_1$ dengan koefisien korelasi 0,615 yang menandakan hubungan kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Nilai determinasi 0,378 menunjukkan kontribusi motivasi kerja sebesar 37,8% terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan t hitung (7,150) > t tabel (1,663), sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Hasil temuan dalam penelitian ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Destin, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 16,370 + 0,599X_2$ dengan koefisien korelasi 0,634, yang menandakan adanya hubungan kuat antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Nilai determinasi sebesar 0,402 menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi sebesar 40,2% terhadap kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung (7,520) > t tabel (1,663), sehingga H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, efikasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih berani menghadapi tantangan, berkomitmen menyelesaikan tugas, serta mampu mempertahankan performa tinggi di lingkungan kerja.

Hasil temuan dalam penelitian ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Khoirunnisa, dkk (2024) dalam jurnal berjudul Pengaruh Efikasi Diri, Employee Engagement, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang. Meskipun judul jurnal tersebut mencakup tiga variabel yang diuji, namun secara parsial efikasi diri secara jelas memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,360 + 0,349X_1 + 0,393X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,701, menandakan adanya hubungan kuat antara

motivasi kerja, efikasi diri, dan kinerja karyawan. Nilai determinasi 0,491 menunjukkan bahwa kedua variabel berkontribusi sebesar 49,1% terhadap kinerja, sedangkan 50,9% sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan F hitung (40,006) > F tabel (3,107), sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi motivasi tinggi dan efikasi diri yang kuat dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal, percaya diri menghadapi tantangan, serta memiliki tanggung jawab dan daya tahan kerja yang lebih baik.

Hasil temuan dalam penelitian ini juga selaras dengan studi yang dilakukan oleh Erick Ivan Gian dkk. (2023) dengan judul Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa Tangerang. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05) dan t hitung 7,150 > t tabel 1,663, sedangkan efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05) dan t hitung 7,520 > t tabel 1,663. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 40,006 > F tabel 3,110 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,491, yang berarti bahwa 49,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja dan efikasi diri, sedangkan 50,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap sistem penghargaan, karena apresiasi yang kurang optimal dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan mengevaluasi sistem penghargaan, baik finansial seperti bonus dan insentif, maupun nonfinansial seperti sertifikat, penghargaan, dan kesempatan pelatihan. Selain itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan kondisi fisik dan mental karyawan melalui pengaturan beban kerja yang wajar serta kegiatan yang mendukung kenyamanan dan mengurangi stres. Penguatan ketelitian dan kerja sama tim juga penting dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, dan kegiatan yang memperkuat komunikasi antarpegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan efikasi diri, serta mendorong kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Mulya Bangun Sentosa atas kesempatan dan bantuan yang diberikan selama proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berarti, serta kepada rekan-rekan yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat selama pelaksanaan dan penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi. (2018) Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
2. Algifari, T. (2014). Ekonometri Sebuah Pengantar. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

3. Anggriawan, D.B., Widiadnya, I.B.M., & Widyawati, S.R. (2022). Pengaruh Motivasi Self-efficacy dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia kantor Cabang Denpasar. *VALUES*, 3(2): 527-539.
4. Agustin. D., Sirajuddin, . (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Deli Kapuas di Kabupaten Tangerang. *Journal of Economic Academic* , 1(2): 352-362.
5. Ardanti, Desti Marina, and Edy Rahardja. (2017). “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)” *Diponegoro Journal of Management* 6 (3): 1–11.
6. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
7. Budiyanto, E., & Mockhlas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA RIZKY.
8. Burrow, J. L., Weaver, A. J., & Keller, A. C. (2017). *Human resource management* (1st ed.). South-Western: Cengage Learning.
9. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition). Inggris: Pearson Education.
10. Edison, E. Anwar, Y & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
11. Fahmy. E., Sulistiani. S., Sudiarto. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nike industries di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3): 376-384.
12. Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
13. Gian, E.I., Putra, I.B.A., Kertayoga, I.P.A.W., Haryati, R., Novrina, P.D., Kasih, N.S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *Jurnal Administrasi Perkantoran dan Kesekretarian*, 1(2): 85-93.
14. Ghuftron, M.N. dan Rini R.S. 2016. Efikasi Diri dan Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Matematika dan Pembelajaran*. Vol. 21, No. 1, hal. 20-30.
15. Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
16. Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 31-43.
17. Hasanah, Uswatun. U., Setiaji. K. (2019). Efikasi Diri dan Motivasi Belajar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(4), 520-530.
18. Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
19. Hasibuan, Malayu S.P., (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan Kesembilan Belas, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
20. Hery & Arie. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
21. Indrasari. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
22. Ikaningtyas. M., (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Layanan Service PT Hasta Putera Perkasa Surabaya. *Jurnal Publicuho*. 6(1): 178-188
23. Komalasari. Y., Al Banna. I.R.M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(2): 727-735.
24. Kusumaningrum, F., & Fauziyanti, W. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan BPD Bank Jateng KCP Temanggung. *HUMANIS: Human Resources Management and Business Journal*, 1 (1), 22-30.

25. Khaeruman, Marsinah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Hartatik, Erwantiningsih, E., Supatmin, Yuliana, Widayanto, M.T., Natan, N., Isnawati. (2021). Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. Banten: CV. AA. RIZKY.
26. Khoirunnisa, R., Violinda, Q., Indrisari, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Employee Engagement, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(8): 794-809.
27. Krisyanto, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: CV. AA. Rizky.
28. Laily. N., Urip. D. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi, 15(1), 30-40.
29. Lestari, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 3683-369
30. Maharani, D.A., Suprianti, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis, 14(1): 66-77.
31. Mulyadi & Winarso, W. (2020). Pengantar Manajemen. Jakarta: CV. Pena Persada.
32. Musa. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja kerja dan Efikasi Diri diri terhadap Kinerja karyawan PT Semen Tonasa. UPAJIWA DEWANTARA, 6(2): 82-93.
33. Nurhayati, R. & Eti, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Prenadamedia.
34. Notoatmodjo, & Soekidjo. (2015). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
35. Riyanti. N., Komala. L., (2023). (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(4): 52-58.
36. Robbins. Stephen.P., Judge. T.A. (2017). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
37. Sandika. I.K.W., Widnyana. I.W., Sukadana. I.M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar). Jurnal EMAS. 4(4): 2416-2433.
38. Santoso. S. (2019). Mahir Statistik Parametrik. Jakarta: PT alex Media Komputindo
39. Simanjuntak, H.B. (2015). Teori Belajar Kognitif Sosial Albert Bandura. Surakarta: Muhamadiyah University Press.
40. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
41. Sunarto, A., Lukito, C.P. (2025) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Yayasan Kayyis Mulya Jaya.
42. Supriadi, A., Kusumangingsih., A., Kohar. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surakarta: CV. Tahta Media Group
43. Suswati, E. (2022). Motivasi Kerja. Malang: Media Nusa Creative.
44. Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama (cetakan ke 11). Jakarta: Kencana.