

Jejak Artikel:

Unggah: 12 Maret 2024;

Revisi: 16 Maret 2024;

Diterima: 24 Maret 2024;

Tersedia Online: 10 April 2024

Pengaruh Motivasi dan *Self Efficacy* Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kencana Makmur Lestari

Muhamad Alqan Fajri¹, Fanji Wijaya² Muhamad Rizki Pratama³

¹²³Universitas Indonesia Membangun

alqan.fajri18@student.inaba.ac.id¹, fanji.wijaya@inaba.ac.id², rizki@student.inaba.ac.id³

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai kepentingan yang signifikan, sehingga dapat dianggap sebagai modal berharga bagi perusahaan. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk memverifikasi pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja. Penelitian dilaksanakan dengan metode kuantitatif yang menggabungkan teknik deskripsi dan verifikasi. Data sekunder dikumpulkan dari jawaban kuesioner, dokumen perusahaan, dan bahan referensi. Analisis jalur dipilih karena dinilai efektif untuk membantu dalam memverifikasi lebih jauh besaran kekuatan hubungan langsung antara variabel independen atau variabel bebas (eksogen) dan variabel dependen (endogenous). Dalam mendapatkan 83 sampel yang memadai, penelitian ini menggunakan 106 populasi yang dikontrol dengan pemanfaatan rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel acak proporsional. Berdasarkan temuan analisis jalur, disimpulkan bahwa motivasi (koefisien = 0,728) dan *self-efficacy* (koefisien = 0,634) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu, motivasi (koefisien = 0,655) dan *self-efficacy* (koefisien = 0,545) juga secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dengan dampak yang positif dan signifikan. Begitu pula, kepuasan kerja (koefisien = 0,528) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka faktor motivasi, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kencana Makmur Lestari. Tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, keyakinan diri yang kuat (*self-efficacy*) juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja meningkat. Dalam konteks ini, hubungan antara motivasi dan kinerja, serta antara *self-efficacy* dan kinerja, menjadi sangat penting. Selain itu, tingginya kepuasan kerja juga berdampak positif pada kinerja karyawan, sehingga menjaga dan meningkatkan motivasi, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja karyawan merupakan langkah krusial demi mencapai kinerja yang optimal dan tujuan perusahaan yang diinginkan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja, Motivasi, *Self-Efficacy*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran krusial dalam menunjang jalannya kegiatan perusahaan, serta dengan demikian dapat dianggap bahwa SDM adalah sebuah modal berharga yang menentukan perkembangan perusahaan, (Iswandi, 2021). Sedangkan menurut (Rismawati et al., 2023), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang mengelola interaksi serta kontribusi mengatur tenaga kerja dengan terampil dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Halisa, 2020). Manajemen perlu selalu

¹Coressponden: Muhammad Alqan Fajri. Universitas Indonesia Membangun. Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Bandung Kidul, Kota Bandung. 40266. alqan.fajri18@student.inaba.ac.id

memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan memberikan peluang bagi perkembangan dan kemajuan sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga bersama-sama mereka dapat meraih target yang telah ditentukan perusahaan (Amelia et al., 2022). Untuk itu, kerjasama antara perusahaan dan sumber daya manusia menjadi suatu kebutuhan penting guna menggapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kesuksesan akan tercapainya suatu tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada peran yang dimiliki sumber daya manusia atau *Human Capital* mereka memiliki peranan yang sangat berpengaruh dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan demi tercapainya sasaran yang telah ditentukan oleh penelitian terdahulu (Trisninawati & Elpanso, 2022). Di masa globalisasi yang sedang berlangsung, kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi sangat krusial bagi perusahaan. Karyawan, sebagai aset berharga bagi perusahaan, memerlukan perhatian dan pemeliharaan yang baik (Paramarta, V., Delvita, D., Yanti, R., Udayana, D., Pertiwi, A.S., dan Saepudin, 2023) Untuk itu perusahaan diharapkan memaksimalkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan mencapai potensinya yang optimal. Dua elemen yang bisa memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan keyakinan diri (*self-efficacy*). Harus diberikan perhatian terhadap motivasi dan keyakinan diri yang dimiliki oleh karyawan (Agustiani & Ridlwan Muttaqin, 2023). Keyakinan dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan dan menjalankan tantangan yang lebih besar dengan komitmen yang tinggi demi kesuksesan perusahaan dan tercapainya tujuan bersama (Supriyadi et al., 2020). Dalam hal ini, Motivasi sangat memiliki pengaruh bagi kepuasan kerja para karyawan. Sehingga karyawan yang mempunyai motivasi yang kuat cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Hendra, 2020). Pemahaman yang baik tentang motivasi kerja oleh pimpinan organisasi sangat krusial karena akan berdampak signifikan pada kinerja pegawai tersebut (Alfianika Maharani et al., 2023). Demikian juga dengan *self-efficacy*, ketika perusahaan memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi maka akan membuat seorang karyawan berpikir bahwa mereka sangat penting dan dihargai, hal ini menciptakan kepuasan di antara karyawan (Hasan & Khaerana, 2020). Untuk menciptakan hubungan timbal-balik, perusahaan dapat memberikan pengakuan dan imbalan kepada karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan.

PT. Kencana Makmur Lestari (KML) Wilayah Bandung merupakan perusahaan yang berpengalaman selama lebih dari 20 tahun PT. Kencana Makmur Lestari bergerak dibidang pelayanan jasa *Cleaning Service*, *Security* dan *Outsourcing*. SDM berperan signifikan saat menggerakkan perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya perusahaan untuk memperhatikan motivasi dan *self-efficacy* karyawan di PT. Kencana Makmur Lestari karena kualitas motivasi dan keyakinan diri karyawan dapat berdampak besar pada hasil kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai keyakinan pada kemampuan mereka saat menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien. Perusahaan juga harus memiliki inisiatif dalam memberikan pengakuan serta hadiah pada para karyawan yang telah meraih target yang ditetapkan, sehingga karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka.

Motivasi

Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk memacu semangat kerja karyawan. (Arisanti et al., 2019) mempercayai bila motivasi kerja merupakan elemen yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia, untuk mendorong mereka melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, untuk mencapai hasil yang optimal Motivasi merupakan dorongan untuk merangsang individu, baik secara sadar maupun tanpa kesadaran, untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut (Herawati & Ermawati, 2020) Motivasi adalah sebuah tahapan yang mendorong individu dalam melakukan serangkaian tugas guna mencapai tujuannya, yang dipicu karena adanya kebutuhan. Menurut (Septiadi et al., 2020).

Self-Efficacy

Self-efficacy / Efikasi diri adalah pernyataan seseorang yang menyatakan dirinya mampu melakukan sesuatu yang cukup penting untuk mencapai tujuannya (Ali & Wardoyo, 2021). *Self-efficacy* adalah kepercayaan diri individu atas kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan (Yuniarti Andi & Muhtamar Ahmad, 2022). (Yamasitha et al., 2022) meyakini bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan diri seorang atas kemampuannya serta hasil yang diperoleh melalui kerja kerasnya. *Self-efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang guna menangani masalah yang dihadapi dan mengatasi atau memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi (Eka & Sugiarto, 2022). Jadi *self-efficacy* adalah rasa percaya diri seseorang kepada dirinya sendiri dan terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan segala sesuatu dan memecahkan setiap permasalahan yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana seseorang menghadapi permasalahan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan seseorang dalam melakukan tugasnya. Kepuasan kerja adalah pandangan individu terhadap pekerjaan mereka yang dipengaruhi faktor - faktor seperti lingkungan kerja, rekan kerja, kerja sama, kompensasi, serta faktor-faktor lain, baik yang bersifat fisik maupun psikologis (Candana et al., 2022). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang mengalami rasa puas atau ketidakpuasan saat menjalankan tugasnya (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Menurut (Haekel Awwali et al., 2024). Kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam menilai kesehatan suatu perusahaan. Efektivitas dalam penyediaan layanan sangat bergantung pada SDM, sehingga kepuasan kerja para karyawan memiliki peran penting. Hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok pada sebuah organisasi, sejalan dengan tingkat kewenangan serta tanggung jawab yang mereka miliki.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai hasil dari usaha mereka untuk mencapai tujuan dengan cara yang sesuai dengan hukum dan etika (Nurrohmat & Lestari, 2021). Kinerja para karyawan merupakan sebuah pencapaian yang dicapai melalui upaya yang dikerjakan individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggungjawab yang telah diberikan (Suryawan & Salsabilla, 2022). Kinerja adalah hasil yang dapat diukur dan dievaluasi dari sebuah proses yang berlangsung selama dalam periode yang ditentukan sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang sudah ditentukan, (Sadat et al., 2020). Kinerja dideskripsikan sebagai tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu karyawan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno et al., 2022). Dan menurut (Sari et al., 2020) Kinerja merujuk pada pelaksanaan suatu tindakan dan peningkatannya sesuai dengan kewajiban yang dimilikinya, menghasilkan output sesuai harapan. Ini juga mencakup pencapaian atau prestasi yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok di sebuah organisasi, sejalan seperti kewenangan serta tanggung jawab yang mereka emban, dengan tujuan mengapai target organisasi secara legal, sesuai dengan peraturan hukum, dan seuai norma moral serta etika.

Metode

Penelitian diadakan dengan tujuan untuk memverifikasi bagaimana pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Kencana Makmur Lestari. Variabel dari penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori: variabel independen yang mencakup motivasi (X1) dan keyakinan diri (*self-efficacy*) (X2), variabel intervening (Z), variabel dependen yang merupakan kinerja karyawan (Y). Populasi merujuk pada seluruh objek/subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti

untuk dipahami yang nantinya diambil kesimpulannya (Imron, 2019). Sampel adalah sebagian objek/subjek dari populasi yang dipilih oleh peneliti (Amin et al., 2023).

1. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan dengan metode kuantitatif yang menggabungkan teknik deskripsi dan verifikasi. Data yang dimanfaatkan adalah data primer dan sekunder; data primer berasal dari wawancara dengan pemangku kepentingan dan observasi langsung, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari jawaban kuesioner, dokumen perusahaan, dan bahan referensi. Analisis jalur dipilih karena dinilai efektif untuk membantu dalam memverifikasi lebih jauh besaran kekuatan hubungan langsung antara variabel independen atau variabel bebas (eksogen) dan variabel dependen (endogenous), (Setyorini & Syahlani, 2019).

Tabel 1. Dimensi Tiap Variabel

Variabel	Dimensi
Kinerja (Z)	Kuantitas
	Kualitas
	Ketepatan Waktu
	Kehadiran
	Kemampuan Kerjasama
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan
	Upah
	Promosi
	Pengawas
	Rekan Kerja
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan Fisiologis
	Kebutuhan Rasa Aman
	Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki
	Kebutuhan Harga Diri
Self-efficacy (X2)	Kebutuhan Aktualisasi Diri
	Tingkat (<i>Level</i>)
	Kekuatan (<i>Strength</i>)
	Generalisasi (<i>Generality</i>)

2. Sampel

Sampel yang digunakan dengan memanfaatkan rumus slovin, sementara sampel diteliti melalui metode *propotional random sampling*. Menurut (Kristina Natalya Rewo et al., 2020), slovin untuk mengukur sampel dari populasi, digunakan rumus $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Keterangan:

n: ukuran sample

N: ukuran populasi

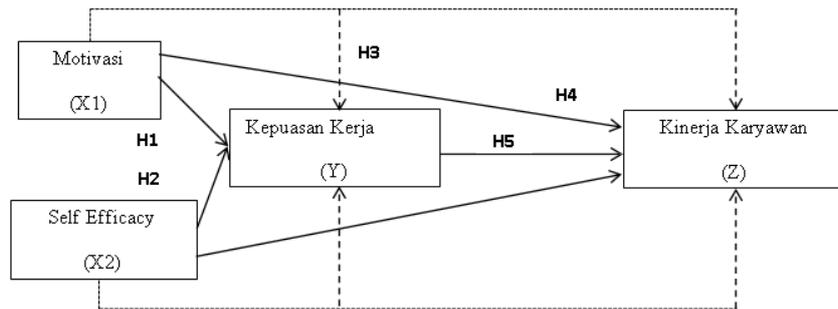
e: tingkat keluwesan dari ketidak telitian akibat kesalahan dalam pengambilan sumber yang akan dapat diterima, dalam rumus tersebut e = 5 % sehingga

$$n = \frac{106}{1+106(0,05)^2} = 83$$

3. Teknik Analisis Data

Pada riset ini, penggunaan data yang dilibatkan adalah data yang didapatkan secara langsung (primer) dan data yang telah ada sebelumnya (sekunder). Data primer didapat melalui proses pengamatan dan penyebaran kuesioner sebagai metode penelitian. Data sekunder didapat melalui referensi dari jurnal, literatur, buku, internet, dan studi sebelumnya. Pendekatan analisis data yang digunakan mencakup pengujian asumsi klasik, pemeriksaan normalitas, evaluasi multikolinieritas, dan penerapan analisis jalur (*path analysis*). Sementara untuk menguji hipotesis, digunakan uji t dan uji koefisien determinasi.

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

5. Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi mempunyai dampak yang positif secara signifikan pada kepuasan kerja PT. Kencana Makmur Lestari.
- H2 : Self efficacy mempunyai dampak yang positif signifikan pada kepuasan kerja PT. Kencana Makmur Lestari.
- H3 : Motivasi mempunyai dampak yang positif secara signifikan pada kinerja PT. Kencana Makmur Lestari.
- H4 : *Self-efficacy* mempunyai dampak yang positif secara signifikan pada kinerja PT. Kencana Makmur Lestari.
- H5 : Kepuasan kerja mempunyai dampak yang secara signifikan pada kinerja PT. Kencana Makmur Lestari.

Hasil

Sebuah kuesioner harus melewati tahap uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu sebelum digunakan sebagai penelitian. Pada studi ini hasil uji validitas yakni dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Instrumen	Hasil	Keterangan
1.	Kuesioner Motivasi	0,90	Valid
2.	Kuesioner <i>Self-Efficacy</i>	0,94	Valid
3.	Kuesioner Kepuasan Kerja	0,85	Valid
4.	Kuesioner Kinerja	0,89	Valid

Dari hasil uji validitas pada tabel 1 di atas, maka dapat disimpulkan jika keempat kuesioner yang digunakan memiliki hasil dengan kategori tinggi dimana seluruh kuesioner valid untuk digunakan dalam pengambilan data. Sedangkan uji reliabilitas dari keempat kuesioner yang dipakai dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	,790	15
<i>Self-Efficacy</i>	,842	15
Kepuasan Kerja	,717	15
Kinerja	,752	15

Keempat kuesioner memiliki kategori reliabel karena nilai *cronbach's alphanya* lebih besar dari 0,7 atau reliabilitas tinggi. Dari data kuesioner yang didapatkan, maka data tersebut harus diuji asumsi klasik atau uji prasyarat berupa uji normalitas dan uji multikolinearitas sebelum melakukan uji analisis jalur. Maka berikut merupakan hasil dari uji prasyarat yang dilakukan.

1. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89380148
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,088
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Data kuesioner yang sudah ada, diuji prasyarat yaitu uji normalitas untuk melihat apakah data sudah terdistribusi normal atau belum. Pada studi ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* karena sampel lebih dari 30 data sehingga dilihat tabel di atas dapat jika hasil signifikansi yaitu 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan jika data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	34,816	9,990		3,485			
	Motivasi	,132	,121	0,139	1,089	0,000	,997	1,003
	Self Efficacy	,050	,142	0,064	,355	0,000	,997	1,003
	Kepuasan Kerja	,126	,087	0,047	,326	0,026	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis multikolinieritas dari tabel 4 menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi, nilai tolerance sebesar 0,997, yang melebihi batas ambang batas 0,01. Begitu pula, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,003, yang juga berada di bawah batas ambang batas 10. Hal ini menggambarkan bahwa variabel motivasi secara independen memberikan kontribusi signifikan terhadap model analisis, tanpa terdapat ketergantungan yang berlebihan antara variabel. Demikian pula, untuk variabel *self-efficacy* dan kepuasan kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,997, yang juga melebihi batas ambang batas 0,01. Selanjutnya, nilai VIF sebesar 1,003, yang berada di bawah batas ambang batas 10. Maka variabel ini dapat dianggap sebagai kontributor independen dalam analisis, dan tidak ada ketergantungan berlebihan antara variabel dalam model.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	beta		
1	(Constant)	6,831	4,252		1,321	,274
	Motivasi	-,063	,051	-,035	-,322	,216
	Self Efficacy	-,109	,023	-,045	-,161	,761
	Kepuasan Kerja	-,028	,045	-,058	-,307	,763

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji heteroskedastisitas dari Tabel 5 menunjukkan bahwa untuk variabel X1 motivasi nilai signifikansi adalah 0,216 ($p > 0,05$). Demikian pula, untuk variabel X2 *self-efficacy* dan Y kepuasan kerja yakni 0,761 dan 0,763 dimana keduanya lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model ini. Heteroskedastisitas merujuk pada ketidakmerataan variabilitas dari kesalahan (*error terms*) dalam model regresi. Hasil yang menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 menandakan bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol bahwa variabilitas kesalahan bersifat

homoskedastik. Dengan kata lain, variabilitas kesalahan di seluruh rentang nilai prediktor dapat dianggap seragam

2. Uji Hipotesis

Tabel 4. Koefisien Jalur Model 1 (Uji t)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,064	3,853		,753	
Motivasi	,219	,067	0,728	9,041	0,000
Self Efficacy	,120	,58	0,634	8,276	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil tabel 4 dengan model 1 yaitu pengaruh motivasi (X1) dan *self-efficacy* (X2) terhadap kepuasan kerja dimana kedua variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi 0,000 yang berarti keduanya sama-sama mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Motivasi mempunyai koefisien sebesar 0,728, yang artinya motivasi secara langsung dapat memengaruhi Kepuasan Kerja dengan dampak yang positif dan signifikan. Begitu pula dengan *Self-efficacy* dengan koefisien 0,634 atau lebih dari 0,05 sehingga *self-efficacy* secara langsung dapat memengaruhi Kepuasan Kerja dengan dampak positif dan signifikan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,665	,665	4,130

Sedangkan jika melihat tabel koefisien determinasi pada model 1 maka didapatkan *R-Square* 0,665 maka pengaruh dari motivasi dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 66,5% dimana 33,5% lainnya merupakan variabel lain yang tidak ikut diukur dalam penelitian ini. Lalu nilai e_1 dicari menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - R\text{square}} (0,665) = 0,579$

Tabel 6. Koefisien Jalur Model 2 (Uji t)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,701	3,752		,721	
Motivasi	,263	,081	0,655	9,492	0,000
Self Efficacy	,139	,053	0,545	7,431	0,000
Kepuasan Kerja	,528	,075	0,528	8,807	0,041

a. Dependent Variable: Kinerja

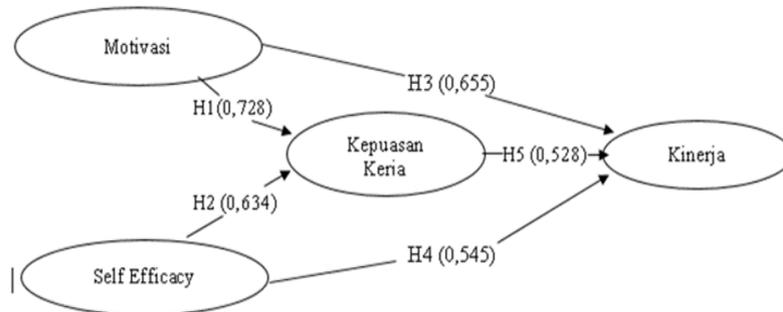
Berbeda dengan tabel 4, maka tabel 6 atau model 2 ini melibatkan variabel intervening (Z) yaitu kinerja sehingga model 2 adalah pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasilnya, signifikansi antara X1 dan X2 yaitu 0,000 dan Y adalah 0,041 dimana ketiganya sama-sama memiliki nilai di bawah 0,05 berarti pengaruhnya signifikan. Motivasi dengan koefisien sebesar 0,655 maka motivasi langsung memengaruhi pada Kinerja yang positif dan signifikan. Pada *self-efficacy* nilai koefisiennya 0,545, sehingga secara langsung mempengaruhi pada Kinerja yang positif dan signifikan. Sedangkan yang terakhir yakni kepuasan kerja berkoefisien sebesar 0,528, yang juga secara langsung mempengaruhi kinerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,532	,532	4,130

Sementara pada tabel 7, bisa dilihat jika *R Square* yang didapatkan pada model 2 sebesar 0,532 atau 53,2% besar dari pengaruh variabel pada kinerja karyawan yang mana sisanya 46,8% dimiliki oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan dari

analisis jalur, maka ditemukan kekuatan yang terdapat dalam hubungan setiap variable, yang memungkinkan untuk saling terhubung dan dapat mempengaruhi. Setelah itu dicari e_2 dicari menggunakan rumus $e_2 = \sqrt{1 - Rsquare (0,532)} = 0,684$ Berikut merupakan diagram dari hasil temuan analisis jalur.



Gambar 2. Model Analisis Jalur (Path Analysis)

a. Analisis Pengaruh X1 melalui Y terhadap Z

Dapat diketahui jika pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja yaitu 0,655. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya merupakan perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z berarti $0,728 \times 0,528 = 0,384$. Maka pengaruh totalnya adalah $0,655 + 0,384 = 1,039$. Sehingga nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka secara langsung motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis Pengaruh X2 melalui Y terhadap Z

Perlu dicatat bahwa dampak langsung dari tingkat kepercayaan diri terhadap kinerja adalah 0,545. Sementara itu, dampak tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien beta antara X1 dan Y dengan koefisien beta antara Y dan Z, yang hasilnya adalah $0,634 \times 0,528 = 0,335$. Oleh karena itu, total dampak adalah $0,545 + 0,335 = 0,880$. Dengan demikian, dampak langsung lebih dominan daripada dampak tidak langsung, menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kejuasan Kerja

Hasil dari temuan analisis menyatakan bila motivasi memiliki pengaruh pada kejuasan kerja karyawan PT. Kencana Makmur Lestari positif dan signifikan, dengan koefisien 0,728. Dengan tingkat motivasi yang semakin besar, maka tingkat kejuasan kerja yang diperoleh individu akan semakin meningkat, secara akhirnya, hal ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan optimal dalam mengerjakan pekerjaannya (Saputra, 2021). Penelitian yang dilakukan (Rahayu & Aprianti, 2020) dan (Rivaldo & Ratnasari, 2020), menyimpulkan motivasi sangat berpengaruh kepada kejuasan kerja.

Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kejuasan Kerja

Hasil dari temuan analisis membuktikan bila *self-efficacy* memiliki pengaruh pada kejuasan kerja PT. Kencana Makmur Lestari positif dan signifikan. Dengan kata lain, apabila tingkat kepercayaan diri seseorang mengalami peningkatan, maka tingkat kejuasan kerja yang diperoleh juga akan meningkat. Karyawan yang mempunyai keyakinan diri yang besar akan menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tanggung jawab, dan semangat, serta melakukan pekerjaan dengan baik (Siamita & Ismail, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Novi Fitria Hermiati, 2023), dan (Jannah et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa seseorang dengan *self-efficacy* / keyakinan diri yang besar akan mungkin berhasil untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan kejuasan kerja atas apa yang telah ia capai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil dari temuan analisis menyatakan bila Motivasi dapat memiliki pengaruh secara langsung dan positif pada kinerja para karyawan PT. Kencana Makmur Lestari, kinerja yang dilakukan para karyawan akan dipengaruhi oleh motivasi yang didapatkan karyawan. Karena ketika karyawan kehilangan motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri (Laksono & Wilasittha, 2021). Hasil ini sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh (Indarwati et al., 2022) dan (Goni et al., 2021), yang menyebutkan bila seseorang yang termotivasi sangat berpengaruh pada kinerja para karyawan.

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja

Hasil dari temuan analisis membuktikan bila *self-efficacy* memiliki pengaruh pada kinerja para karyawan PT. Kencana Makmur Lestari, karena ketika semakin besar tingkat *self-efficacy* individu, mereka akan semakin percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan semua tugas mereka dengan keyakinan (Ramadhani & Lestariningsih, 2020). Hasil ini sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh (Khaerana, 2020), dan (Darmawan & Anggelina, 2022), yang menyimpulkan jika *self-efficacy* mempunyai hubungan yang signifikan dan positif pada kinerja para karyawan. Hasil temuan (Silvius Battu & Susanto, 2022) juga yang meyakini bahwa keyakinan diri seorang sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Hasil dari temuan analisis membuktikan bila Tingkat Kepuasan kerja berdampak pada kinerja para karyawan, kepuasan yang didapat oleh karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang membantu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepuasan memiliki peranan yang sangat signifikan dalam mencegah ketidakpuasan karyawan, karena kepuasan kerja mempunyai dampak langsung pada kinerja para karyawan (Nurhandayani, 2022) . Temuan ini searah dengan temuan yang diperoleh oleh (Hendrayana et al., 2021), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari temuan ini, maka dapat ditarik kesimpulan bila Motivasi, *Self-Efficacy*, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan di PT. Kencana Makmur Lestari memiliki keterkaitan yang erat dan saling memengaruhi. Temuan menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Semakin termotivasi karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, keyakinan diri yang kuat (*self-efficacy*) juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Ketika karyawan percaya pada kemampuan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga kinerja mereka pun meningkat. Dalam konteks ini, hubungan antara motivasi dan kinerja, serta antara *self-efficacy* dan kinerja, menjadi sangat penting. Di sisi lain, tingginya kepuasan kerja juga berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai kepuasan pada pekerjaan mereka, akan muncul kecenderungan untuk lebih produktif dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan motivasi, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja karyawan merupakan langkah krusial bagi PT. Kencana Makmur Lestari demi tercapainya kinerja yang optimal dan tujuan perusahaan yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Agustiani, S. Y. S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., Puspitawati, E., & Perwira Purbalingga, U. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwil, R. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 11, 433–440. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.421>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155. <https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1357–1368.

- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 2020.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Indarwati, S., Indarto, I., & Santoso, D. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. In *Sustainable Business Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kristina Natalya Rewo, Rina Puspitasari, & Lastri Mei Winarni. (2020). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rs Mayapada Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 112–120. <https://doi.org/10.46799/jhs.v1i3.34>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Paramarta, V., Delvita, D., Yanti, R., Udayana, D., Pertiwi, A.S., dan Saepudin, A. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 1–12.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Ramadhani, A. K., & Lestariningsih, M. (2020). Studi Tentang Self efficacy Dan Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Prosiding BIEMA*, 1, 119–132.
- Rismawati, S., Pradiani, T. P., & Fathorrahman. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>

- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2019). Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(02), 177–193. <https://doi.org/10.36406/jam.v16i02.241>
- Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(2), 178–183. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i2.11599>
- Silvius Battu, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77.
- Siregar, P. B., & Novi Fitria Hermiati. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Mekarmuti Cikarang Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 727–735. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1127>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482.
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Yamasitha, Y., Yudha, A. M., Dewi, R. C., & Saputra, D. (2022). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 21–29.
- Yuniarti Andi, & Muhtamar Ahmad. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap SEIKO : Journal of Management & Business. *Journal of Management & Business*, 4(3), 375–384. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4645>