

**Erick Ivan Gian<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>5</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>6</sup>**

## **Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali**

**Erick Ivan Gian<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>5</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>6</sup>**

Universitas Pertamina<sup>1,2</sup>, Politeknik Negeri Lampung<sup>3</sup>, STIA Bagasasi<sup>4</sup>, STIE Pembangunan

Tanjungpinang<sup>5</sup>, STIE Satya Dharma<sup>6</sup>

erickivangian@gmail.com<sup>1</sup>, idabagusalit94@gmail.com<sup>2</sup>, ajiewindu@polinela.ac.id<sup>3</sup>

,risnaharyati6@gmail.com<sup>4</sup>, pdnovrina13@gmail.com<sup>5</sup>, srikasih71@gmail.com<sup>6</sup>

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of: (1) self-efficacy and workplace motivation on employee performance, (2) self-efficacy on employee performance, (3) workplace motivation on employee performance. Research design used in this study is causal quantitative research. In this study, the subjects were employees at PT Bayu Jaya Kusuma Bali and the objects of research were self-efficacy, workplace motivation and employee performance. Total population in this study was 117 employees of PT Bayu Jaya Kusuma Bali, and the sample was 54 people. Data was collected by interviews, document recording and questionnaire methods, and then analyzed by multiple regression analysis. The results showed that: (1) self-efficacy and workplace motivation have a significant effect on employee performance, (2) self-efficacy has a significant effect on employee performance, (3) workplace motivation has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *self-efficacy, workplace motivation, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) efikasi diri terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali dan objek penelitian adalah efikasi diri, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bayu Jaya Kusuma Bali sebanyak 117 orang maka sampel secara keseluruhan sebanyak 54 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci :** **Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

**Corresponding Author :** [idabagusalit94@gmail.com](mailto:idabagusalit94@gmail.com)

**Erick Ivan Gian<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>5</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>6</sup>**

**PENDAHULUAN**

PT. Bayu Jaya Kusuma Bali merupakan perusahaan yang berlokasi di Jl. Raya Denpasar Bedugul. Banjar Baleran, Kec Mengwi, Kab Badung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penjualan hasil bumi khususnya cengkeh, kopi, beras dan vanili selama tiga tahun. Karyawan dibidang produksi dibagi menjadi lima posisi yaitu (1) bendaharawan sebanyak 1 orang, (2) pengadaan sebanyak 4 orang, (3) adminitrasi sebanyak 2 orang, (4) kasir sebanyak 2 orang, (5) prosesing sebanyak 78 orang. Perusahaan pengolah hasil bumi memasarkan produknya khususnya kepulau jawa. Jumlah bahan baku yang dipasok setiap bulan sebanyak 39 ton dan jumlah tersebut direncanakan akan ditingkatkan pada pertengahan tahun 2022 menjadi 476 ton setiap harinya di targetkan 1400 kg cengkeh, kopi, beras dan vanili. Dari jumlah produksi yang ditargetkan oleh PT. Bayu Jaya Kusuma Bali belum mampu tercapai sepenuhnya hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pembelian Hasil Bumi PT. Bayu Jaya Kusuma Bali Tahun 2022**

Standar kinerja (Ton)	Capaian (Ton)
17	15
17	15
17	14
17	16
17	16
85	76
17	14
17	15
17	14
17	14
17	14
85	71

Sumber: Data Perusahaan PT. Bayu Jaya Kusuma Bali

Tidak tercapainya target tersebut berdasarkan informasi dan proses dari karyawan di perusahaan disebabkan pada kinerja dari karyawan. Perbaikan kinerja ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara kemampuan dalam diri karyawan yang mampu meningkatkan kinerjanya. Melalui perbaikan kinerja diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan Wibowo (2012:27). Kinerja karyawan yang tidak tercapai diduga karena efikasi diri yang rendah hal ini dapat dilihata pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Efikasi Diri Karyawan**

Unit pekerjaan	Presentase Tingkat kegagalan produk		
	2020	2021	2022
Bagian produksi	0.68%	0%	2,28%

Sumber: Data Perusahaan PT. Bayu Jaya Kusuma Bali

Dari Tabel 1.2 dapat digambarkan terjadinya kegagalan produk tahun 2022 sebesar 2,28% dari volume produksi rill, sedangkang tingkat kegagalan produk pada tahun 2021 sebesar 0%. Hasil wawancara menurut Drs Wayan Suarjaya sebagai kepala produksi di perusahaan yang bergerak hasil bumi mengatakan bahwa, karyawan pada perusahaan tidak yakin memperoleh produk vanili dan cengkeh yang berkualitas unggul dan tidak yakin menggabungkan atara teknologi yang terbaru, dimana fakta dalam lapangan mengakibatkan tingkat kegagalan produk pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali meningkat di tahun 2022 Penelitian dilakukan di bagian unit produksi dan penjualan serta lima karyawan yang ada di perusahaan PT Bayu Jaya Kusuma Bali, dimana karyawan yang ragu akan kemampuan dalam melakukan tugas atau

**Erick Ivan Gian<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>5</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>6</sup>**

memiliki efikasi diri yang rendah, akan mengurangi usahanya atau mudah menyerah ketika menghadapi situasi sulit dan penuh tantangan dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja pegawai PT Bayu Jaya Kusuma Bali mengalami penurunan diduga selain karena rendahnya efikasi diri juga karena motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Realita dilapangan memang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah, hal tersebut akan membuat banyak karyawan yang cenderung tidak memiliki motivasi atau rendahnya motivasi kerja didalam bekerja maupun melakukan tugas yang di berikan untuk seseorang karyawan itu sendiri. Selain melakukan wawancara, hal ini juga diperkuat dengan hasil observasi awal melalui penyebaran kuisisioner pada 25 orang karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali, untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Hasil penyebaran kuisisioner mengenai motivasi kerja karyawan PT Bayu Jaya Kusuma Bali, dapat dilihat pada Tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Motivasi kerja karyawan**  
**pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali**  
**Dengan n =25**

No.	Dimensi	Jumlah pertanyaan	Skor	Kategori
1	Kebutuhan akan prestasi	3	137	Rendah
2	Kebutuhan akan afiliasi	3	259	Tinggi
3	Kebutuhan untuk berkuasa	3	196	Sedang
	Total	9	592	Rendah

Rendahnya motivasi kerja dikarenakan tanggung jawab seorang karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan atasan dan rasa kerjasama tim dalam mengemban tugas merasa kurang harmonis. Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut,

maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010:212) self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Menurut Bandura dalam Anggara (2016:43) bahwa efikasi diri memiliki tiga dimensi, adalah sebagai berikut: 1. Level berkaitan dengan tingkatan kesulitan dari suatu ujian/tugas. 2. Kekuatan berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat menghadapi suatu tugas yang spesifik menunjukkan keyakinan atas kemampuannya untuk bertahan dalam usahanya, tidak mudah goyah, mampu bertahan lebih lama dalam usahanya mencapai target yang diinginkan. 3. Generalisasi suatu penilaian terhadap seseorang untuk berbagai ujian/tugas yang berbeda dalam aktivitas dan situasi. Menurut McClelland dalam McShance (2009:139) motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Husnan (2002:198) berpendapat bahwa teori motivasi dapat dikategorikan dalam tiga kelompok yaitu (1) teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*), (2) teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*), dan (3) teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcemet theory*).

Pengukuran motivasi yang dilakukan dalam penelitian ini berpedoman pada teori motivasi berprestasi dari McClelland (1996:108) yang terdiri atas tiga dimensi

yakni (1) *need for achievement*, (2) *need for affiliation*, (3) *need for power*. Pengertian Kinerja Pegawai Menurut beberapa ahli melihat kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja dan sikap pekerja. Menurut Wirawan, (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor yang terdiri dari faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai atau karyawan Wirawan (2009:6). Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses dan hasil pekerjaan.

Dimensi yang digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja oleh masing-masing organisasi berbeda-beda, hal ini tergantung pada pendekatan dan tujuan dari penilaian pekerjaan yang digunakan oleh organisasi tersebut. Amins (2012: 42), melihat pendekatan evaluasi kinerja dalam ukuran hasil kerja individu, perilaku dan ciri individu. Menurut Wirawan (2009:80) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu (1) dimensi hasil kerja individu yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) kuantitas hasil kerja, (b) kualitas hasil kerja, dan (c) efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) dimensi perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) disiplin kerja, (b) inisiatif, dan (c) ketelitian. (3) dimensi sikap kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) kepemimpinan, (b) kejujuran, dan (c) kreativitas.

Kemudian Moehariono (2012:136) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga dimensi penting yang harus dipertimbangkan, yaitu (1) dimensi perilaku (*proses*), (2) dimensi *output* (produk langsung suatu aktivitas/program), dan (3) dimensi

*outcome (added value* atau nilai tambah dampak aktivitas/program). Pandangan lain menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:126) menetapkan ukuran kinerja berdasarkan empat dimensi dengan interpretasi yaitu (1) kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai, (2) kuantitas kerja meliputi: memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat, (3) tingkat kehandalan meliputi inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja, dan (4) sikap meliputi loyalitas dan tanggung jawab pegawai serta kerja sama dalam sebuah tim sehingga dapat tercipta suatu kekompakan dalam suatu tim kerja. Berdasarkan pemaparan para ahli mengenai dimensi kinerja pegawai, maka dimensi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya (1) sikap kerja, (2) proses kerja, dan (3) hasil kerja individu.

### **Metode**

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dipenelitian ini merupakan desain penelitian kausal. meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal adalah penelitian yang mempunyai tujuan utama untuk hubungan antara variabel yang memengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi Sugiyono (2010). Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari 1. merumuskan masalah 2. mengkaji teori 3. merumuskan hipotesis 4. mengumpulkan data 5. mengolah data dan 6. menarik kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu efikasi diri dan motivasi kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang

Erick Ivan Gian<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>5</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>6</sup>

menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali dan objek penelitian adalah efikasi diri, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Menurut Nazir (2011:282) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah metode pengambilan sampel secara acak dari populasi yang relatif homogen dan populasinya dapat diketahui atau dapat ditentukan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali sebanyak 117 orang maka sampel secara keseluruhan sebanyak 54 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*.

**Hasil dan Pembahasan**  
**Hasil**

Regresi linear berganda digunakan untuk memproyeksikan dan mencari pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*.

**Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah efikasi diri dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{X_1X_2} = 0$ ; Efikasi diri dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \rho_{X_1X_2} \neq 0$ ; Efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

**Hasil Pengujian Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937.650	2	468.825	29.235	.000 <sup>a</sup>
	Residual	817.850	51	16.036		
	Total	1755.500	53			

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

kinerja karyawan.

Hipotesis pertama adalah Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Fhitung yaitu sebesar 29,235 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena probabilitas 0,000 < alpha sebesar 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh simultan dari efikasi diri (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ini berarti efikasi diri dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bayu Jaya Kusuma Bali. Oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa efikasi diri dan motivasi mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan yang terdapat pengaruh 51,6% dan secara simultan efikasi diri (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Intan (2017), yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan agen pemasaran asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar. Dari beberapa penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa efikasi diri dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali**

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{X_1} = 0$ ; Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \rho_{X_1} \neq 0$ ; Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Pengujian Efikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.539	2.540		4.543	.000
	Efikasi diri	.886	.218	.402	4.065	.000
	Motivasi kerja	.673	.129	.515	5.202	.000

Sumber: Hasil data dari SPSS

23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 4,065 untuk variabel efikasi diri dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 < alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak  $H_0$  yang artinya bahwa ada pengaruh dari efikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 4,065 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara teoritis ada hubungan efikasi diri dapat diartikan, Menurut Jacob Cherrian & Jolly Jacob (2013) berpendapat bahwa pengaruh efikasi diri pada kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme dimana efikasi diri dari seorang individu menentukan karyanya terkait kinerja dan motivasi. efikasi diri yang lebih tinggi dalam suatu bidang dikaitkan dengan hasil yang baik, mulai dari kepuasan kerja dan

**Erick Ivan Gian<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>5</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>6</sup>**

kinerja yang lebih tinggi (Judge & Bono, 2001).

**Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali**

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{X_1} = 0$ ; Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \rho_{X_1} \neq 0$ ; Motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Pengujian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.539	2.540		4.543	.000
	Efikasi diri	.886	.218	.402	4.065	.000
	Motivasi kerja	.673	.129	.515	5.202	.000

Sumber: Hasil data dari SPSS

23

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 5,202 untuk variabel motivasi kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 <alpha = 0,05. Hal ini menyatakan

bahwa hipotesis menolak  $H_0$  yang artinya bahwa ada pengaruh dari motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 5,202 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara teoritis, Menurut McClelland dalam buku Mangkunegara (2006: 68) berpendapat bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya menurut McClelland dalam buku Mangkunegara (2006: 68), ada 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu: 1) memiliki tanggung jawab yang tinggi; 2) berani mengambil risiko; 3) memiliki tujuan yang realistis; 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan; 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan; dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

**Simpulan dan Saran**

Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 4.065 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, jika semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali dan sesuai dengan tuntunan pekerjaan maka kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya

**Erick Ivan Gian<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>5</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>6</sup>**

Kusuma Bali yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 5.202 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali semakin meningkat. Efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 29.235, dengan probabilitas sebesar 0,000. Artinya, efikasi diri dan motivasi kerja dalam sebuah organisasi diperlukan, dimana semakin tinggi efikasi diri dan ketaatan kehadiran seseorang maka semakin berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasinya.

Bagi pihak PT Bayu Jaya Kusuma Bali, memberikan gambaran tentang pentingnya efikasi diri dan motivasi kerja bagi karyawan PT Bayu Jaya Kusuma Bali untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kemampuan dan nyaman kerja dari masing-masing karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu: kompetensi, disiplin kerja serta kepuasan karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalanya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bayu Jaya Kusuma Bali.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.

Badura, A., and Adams, N. E. 1997. Analysis of *self efficacy* theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research and Research*, 1, pp:287-30

Mangkunegara, A.A. anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. refika Aditama

McClelland, David. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nonstrand Company, Inc.

----- . 1996. *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nonstrand Company, Inc.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ranupandojo, Hidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Pustaka Binawan Presindo FE - UGM, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ke dua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi edisi 12 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

----- . 2009. *Perilaku Organisasi edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Usman, Husaini, 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Ketiga. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yakin, Mustofa, Oya Erdilb. 2012 *Relationship Between Self-Effikasi and*



**Erick Ivan Gian<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Risna Haryati<sup>4</sup>, Putri Dwi Novrina<sup>5</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>6</sup>**

Work Engagement and the Effectisfaction:A  
Survey on Certified Public Accountants.  
*Procedia- Social and Behavioral Sciences*  
58 (2012)370-378