



PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) MEKAAR AREA BEKASI 3

Tri Cahyaning Dumilah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

I Made Aryata

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

tricahyaning2@gmail.com , dosen01210@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to find out how much the influence of self-efficacy and work motivation on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani (PNM) MEKAAR Area Bekasi 3, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with a population of 146 employees and a sample of 60 respondents, determined using a simple random sampling technique based on the Slovin formula with a significance level of 10%. Data analysis includes validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing using SPSS version 26. Based on the analysis results, the regression equation obtained is $Y = 8.329 + 0.306X_1 + 0.525X_2$, which means that self-efficacy (X_1) and work motivation (X_2) have a positive effect on employee performance (Y). The coefficient of determination shows that, simultaneously, self-efficacy and work motivation contribute 66.2% to employee performance, while the remaining 33.8% is influenced by other factors. The partial test (t-test) results show that self-efficacy has a significant effect on employee performance with a t-value of $7.022 > t\text{-table of } 2.002$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Similarly, work motivation has a significant effect on employee performance with a t-value of $9.412 > t\text{-table of } 2.002$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The simultaneous test (F-test) results show an F-value of $55.719 > F\text{-table of } 3.16$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that self-efficacy and work motivation together have a significant effect on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani (PNM) MEKAAR Area Bekasi 3*

Keywords: *Self-Efficacy, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) MEKAAR Area Bekasi 3 baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 146 karyawan, dan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan rumus *Slovin* dengan tingkat signifikansi 10%. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi $Y = 8,329 + 0,306X_1 + 0,525X_2$ yang berarti efikasi diri (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi secara simultan dan kontribusi pengaruhnya sebesar 0,662 atau 66,2 % menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 66,2% terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam hasil uji parsial (Uji t) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,022 > t_{tabel} 2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 9,412 > t_{tabel} 2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Simultan (Uji f) menunjukkan nilai $f_{hitung} 55,719 > f_{tabel} 3,16$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga efikasi diri dan motivasi kerja secara (bersama-sama) simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) MEKAAR Area Bekasi 3.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satunya PT Permodalan Nasional Madani (PNM) yang fokus pada pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui penyediaan modal usaha. PT Permodalan Nasional Madani (PNM)

menjalankan program Mekaar (Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera) yang bertujuan untuk memberikan akses pendanaan pelatihan, dan dukungan lainnya agar pelaku usaha mikro dan kecil dapat berkembang. Di wilayah Bekasi terbagi dalam beberapa area, salah satunya adalah PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Bekasi 3. Program Mekaar telah berhasil menjangkau ribuan pelaku usaha mikro. Keberhasilan program ini tidak terlepas dari kerja keras para karyawan yang bertugas di lapangan

Berdasarkan hasil observasi di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Bekasi 3 yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan pada hasil kerja yang di capai. Meskipun diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja, namun dalam beberapa tahun terakhir terlihat adanya ketidakstabilan dalam pencapaian target kerja, yang menunjukan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari hasil pengukuran indeks kinerja berikut:

Tabel 1. 1
Indeks Kinerja Karyawan

Nilai	Interval	Mutu	Keterangan
4	8-10	A	Sangat Baik, (Melampaui target kerja)
3	6.5-7,9	B	Baik, (Mencapai target sesuai standar)
2	5-6,4	C	Kurang Baik, (Belum mencapai target optimal)
1	2.5-4,9	D	Buruk, (Tidak mencapai target kerja)

Sumber: PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Bekasi 3, 2024

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa semakin tinggi nilai yang diperoleh, semakin baik mutu kinerja yang di tunjukan karyawan. Nilai 8-10 dikategorikan “Sangat Baik”, sedangkan nilai dibawah 5 menunjukan kinerja yang masih perlu diperbaiki. Berikut data hasil pengukuran indeks kinerja

Tabel 1. 2
Hasil Indeks Kinerja Karyawan Dalam 4 Tahun

Bulan	Nilai Indeks Kinerja	Mutu	Keterangan
2021	6,2	C	Cukup
2022	7,8	B	Baik
2023	7,0	B	Baik
2024	6,5	B	Baik

Sumber: PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Bekasi 3, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas didapatkan hasil pengukuran Indeks Kinerja Karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2022, namun belum menunjukan konsistensi terhadap target tahunan yang terus meningkat. Meskipun rata-rata berada pada kategori “Baik”, hasil tersebut

menunjukkan bahwa pencapaian karyawan masih belum stabil dan perlu ditingkatkan agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal

Tabel 1. 3
Data Pencapaian Target Nasabah Dalam 4 Tahun

No.	Tahun	Target	Pencapaian	Persentase (%)
1	2021	33.600 Noa	29.782 Noa	88%
2	2022	36.000 Noa	35.918 Noa	99%
3	2023	38.400 Noa	37.248 Noa	97%
4	2024	40.800 Noa	39.168 Noa	96 %
Rata – rata Persentase				95 %

Sumber: PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Bekasi 3

Berdasarkan tabel 1.3 di atas meskipun rata-rata kinerja perusahaan baik sebesar 95 %. Tetapi mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar 88% dikarenakan pandemi covid. Hal ini menandakan bahwa tingkat efikasi diri karyawan tergolong baik, karena mampu mempertahankan pencapaian target yang tinggi. Namun tingkat keyakinan dan motivasi kerja karyawan dalam mencapai target yang terus meningkat perlu diperkuat agar kinerja dapat mencapai hasil yang maksimal

Tabel 1. 4
Data Pemberian Motivasi Kerja Dalam 4 Tahun

No	Jenis Pemberian Motivasi		2021	2022	2023	2024
1	Kebutuhan Fisiologis	Perumahan karyawan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
		Upah minimum	Ada	Ada	Ada	Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS ketenagakerjaan	Ada	Ada	Ada	Ada
		BPJS kesehatan	Ada	Ada	Ada	Ada
3	Kebutuhan Sosial	<i>Family Gathering</i>	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	<i>Reward</i> dan bonus Tahunan	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Mengikuti lomba antarkaryawan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber: PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Bekasi 3, 2024

Pada tabel 1.4 tersebut terlihat bahwa pemberian motivasi belum dilaksanakn secara konsisten untuk seluruh jenis kebutuhan. Hanya motivasi berupa upah minimum dan BPJS (Kesehatan dan Ketenagakerjaan) yang secara konsisten diberikan tiap tahunnya. Kurangnya

dorongan internal ini dapat berpengaruh langsung pada semangat dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih terhadap pemberian motivasi kerja agar karyawan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya secara optimal

KAJIAN TEORI

Efikasi diri

Efikasi diri merupakan penentu seberapa keras seseorang melakukan suatu tugas dan berapa lama mereka bertahan dalam pekerjaan atau tugas tersebut. Menurut Bandura (dalam Hasanah et al., 2019:522), mendefinisikan Efikasi diri sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuan atau kemampuannya dalam menjalankan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:5) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Matihis & Jackson (2019:65) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif hubungan kausal untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2022), metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian serta analisis statistik guna menguji hipotesis. Pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Populasi penelitian ini adalah 146 karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Bekasi 3, dengan pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling, yaitu teknik simple random sampling yang memberi kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih. Penentuan Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{146}{1 + 146(0,1)^2} = \frac{146}{2,46} = 56,15 \approx 60$$

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 56,15 telah dibulatkan menjadi 60, karena hasil perhitungan tersebut tidak memungkinkan adanya bilangan desimal pada jumlah responden.

Pembulatan ke angka lebih besar dilakukan agar jumlah sampel dapat mewakili populasi dan hasil penelitian lebih valid.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09158643
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.063
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* terlihat bahwa Sympt. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Artinya telah memenuhi asumsi normalitas karena data terdistribusi dengan normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

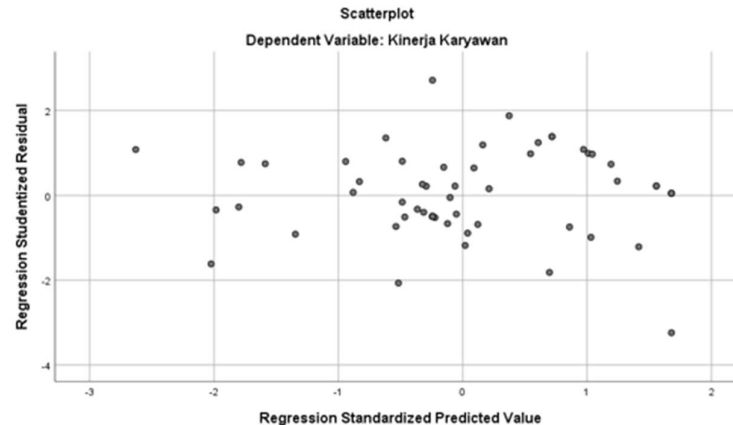
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1.(Constant)	8.329	3.394		2.454	.017	
Efikasi Diri	.306	.098	.309	3.105	.003	.598
Motivasi Kerja	.525	.090	.581	5.834	.000	.598

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinierasi sudah di penuhi yakni nilai Tolerance pada variabel Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,598 lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,672 lebih kecil dari 10

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 8
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS Versi 26

Pada gambar 4.8 menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterosdastisitas karena titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.329	3.394		2.454
	Efikasi Diri	.306	.098	.309	3.105
	Motivasi Kerja	.525	.090	.581	5.834

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26

1. Nilai Konstanta sebesar 8,329 diartikan bahwa variabel efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) nialinya 0, maka hasil kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 8,329 poin
2. Nilai koefisien regresi efikasi diri (X1) bernilai positif, yaitu 0,306. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1 unit variabel efikasi diri (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) bernilai positif, yaitu 0,525. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1 unit variabel motivasi kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,525 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Efikasi Diri (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.813 ^a	.662	.650	3.145	.662	55.719	2	57	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri									

Sumber : Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 artinya variabel efikasi diri dan motivasi kerja mempunyai hubungan sangat kuat terhdap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Efikasi Diri
(X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.650	3.145
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri				

Sumber : Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 tersebut, diperoleh nilai koefisien deteminasi sebesar 0,662 maka dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2 %. Adapun hasil sisanya sejumlah $(100-66,2\%) = 33,8\%$ dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 20
Hasil Uji T Variabel Efikasi Diri (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.407	4.047		3.560	.001
Efikasi Diri	.670	.095	.678	7.022	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : output SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.20 tersebut, diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,022 > 2,002)$. Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai signifikansi , Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) MEKAAR Area Bekasi 3.

Tabel 4. 21
Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.974	3.072		4.549	.000
	Motivasi Kerja	.702	.075	.777	9.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.21 tersebut, diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(9,412 > 2,002)$. Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai signifikansi , Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) MEKAAR Area Bekasi 3.

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Hipotesis Uji F Secara Simultan Antara Variabel Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.484	2	551.242	55.719	.000 ^b
	Residual	563.916	57	9.893		
	Total	1666.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 tersebut, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,719 > 3,16)$. Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai signifikansi , Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) MEKAAR Area Bekasi 3

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian data sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PNM MEKAAR Area Bekasi 3 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efikasi Diri (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=14,407+0,670X_1$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,678, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat antara kedua variabel bebas. Nilai determinasi ataupun kontribusi pengaruh sebesar 0,459 ataupun sebesar 45,9%, adapun hasil sisanya sejumlah $(100-45,9\%) = 54,1\%$ dipengaruhi oleh aspek lainnya. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,022 > 2,002)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) MEKAAR Area Bekasi 3

2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=13,974+0,702X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,777, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat antara kedua variabel bebas. Nilai determinasi ataupun kontribusi pengaruh sebesar 0,604 ataupun sebesar 60,4 %, adapun hasil sisanya sejumlah $(100-60,4\%) = 39,6\%$ dipengaruhi oleh aspek lainnya. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(9,412 > 2,002)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) MEKAAR Area Bekasi 3
3. Efikasi Diri (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=8,329+0,306X_1+0,525X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,813, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat antara kedua variabel bebas. Nilai determinasi ataupun kontribusi pengaruh sebesar 0,662 ataupun sebesar 66,2%, adapun hasil sisanya sejumlah $(100-66,2\%) = 33,8\%$ dipengaruhi oleh aspek lainnya. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,719 > 3,16)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) MEKAAR Area Bekasi 3.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Edison , E., Anwar, Y., & Komari, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Abdullah, T., & Tantri, F. (2019). *Manajemen Pemasaran*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2023). *Analisis Regresi Linear dengan SPSS 22*. Kota Serang-Banten: CV. AA.RIZKY.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaehler , B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction*. Springer .
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers (PT RajaGrafindo Persada).
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Prinsip-Prinsip Pemasaran (Edisi 12)*. Jakarta : Erlangga.
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis , R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2020). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality*. McGraw-Hill Education.
- Robbins , S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

- Santoso, S. (2019). *Business Forecasting: Metode Peramalan Bisnis Masa Kini dengan Minitab dan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyoadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., . . . Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi 2, Cetakan 1)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi ke-4)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 11*. Jakarta: Kencana.

JURNAL

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 4 No. 1 Halaman : 47-62 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. . *Jurnal Manajemen*, Volume 15, No. 2 ISSN 2797 8966.
- Anwar, S. (2022). Komitmen terhadap Profesi Ditinjau dari Efikasi Diri dan Quality of Work Life (Studi. Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, dan Bisnis, Vol. 7 No. IX Tahun 2022, Pp 70-80.
- Basalamah, Rizki, M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, volume 5, nomor 2, halaman 485-490.
- Fatahuddin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Makmur Berkah. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, volume 7, nomor 1, halaman 20-28, E-ISSN 2655-5921.
- Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait. JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hal. 70-79, Vol. 4, No. 1, September 2020.
- Gede, M. I., & Aryata, I. M. (2023). Influence of motivation on employee performance with compensation as a moderating variable at PT Putikayo International using the Structural Equation Modeling (SEM) method. *Jurnal Mantik*, Vol. 7, No. 3, Hal. 2028-2038. ISSN: 2502-1959.
- Hasanah, Umi, Dewi, Neni, Rosyida, & Indah. (2021). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engage, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). *Prisma Prosiding Seminar Nasional Matematika*, volume 2, halaman 551–555, p-ISSN: 2621-7430, e-ISSN: 2621-7422.
- 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*, Volume 1, Issue 1, Pages 22–31.
- Laksmiari, & Pradita, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, volume 11, nomor 1, p-ISSN : 2599 - 1418 e-ISSN : 2599 - 1426.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Ilmiah*, Vol. 18, No. 2, Hal. 279-290.

- Munir , M., & Arifin , S. (2021). The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Simki Economic*, Vol. 4 No. 2, Hal. 142-149. ISSN: 2599-0748.
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *journal Otonomi*, volume 21, nomor 1, pages 48 to 55, ISSN 2657-1684.
- Safitri, E. a., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, volume 14, nomor 1, on pages 107 to 111, ISSN: 2580-6882.
- Salma, R. S., Rahman, S., & Warganegara, T. P. (2024). The Influence of Self-Efficacy and Work Motivation on Employee Performance at The Regional Personal Agency of Lampung Province. *Journal of General Business, Innovation and Entrepreneurship*, volume 1, nomor 3, on pages 35 to 38.
- Sari, A., & Sulistio, E. (2024). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Jurnal Ilmu Sosial*, Volume 3 No 9, E-ISSN: 2988-1986.
- Setiawan, A., Zuliansyah, A., & Rosilawati, W. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Presfektif Bisnis Islam. *Business and Entrepreneurship Journal*, Vol. 5, No. 1, ISSN: 2745-8547.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, Vol. 7, No. 3, 163-176, ISSN: 2149-1291.
- Vallery , M., & Silvianita, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Persero, Tbk Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrtasi dan Pelayanan Publik*, Vol 10, no 3, hal 936-946, ISSN: 2685-9351.
- Widayat, B. S., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, volume 7, nomor 1, hal 1-10, e-ISSN: 2623-1077.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai DiLingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.
- Wulandari , R. P., & Mujanah, S. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, vol 4, no 1, hal 188-200, ISSN 2828-1975.