

# PENGARUH MOTIVASI DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN PT KENCANA MAKMUR LESTARI

Muhamad Alqan Fajri<sup>1</sup>, Fanji Wijaya<sup>2</sup>, Gurawan<sup>3</sup>  
[alqan.fajri18@student.inaba.ac.id](mailto:alqan.fajri18@student.inaba.ac.id)<sup>1</sup>, [fanji.wijaya@inaba.ac.id](mailto:fanji.wijaya@inaba.ac.id)<sup>2</sup>,  
[gurawan.dayona@inaba.ac.id](mailto:gurawan.dayona@inaba.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Indonesia Membangun<sup>123</sup>

## Abstrak

*Kesuksesan suatu perusahaan guna mencapai tujuan sangat tergantung pada peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia atau Human Capital mereka memiliki peranan yang penting dalam upaya memenuhi kebutuhan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di PT. KENCANA MAKMUR LESTARI wilayah Bandung, Variabel dari penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori: variabel independen yang mencakup motivasi (X1) dan keyakinan diri (self efficacy) (X2), variabel intervening (Y1) variabel dependen yang merupakan kinerja karyawan (Y2). Metode analisis yang diterapkan ialah analisis jalur (Path Analysis). Diagram jalur dimanfaatkan guna membantu evaluasi hubungan yang diajukan dalam hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan guna mencapai tujuan sangat tergantung pada peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia atau Human Capital mereka memiliki peranan yang penting dalam upaya memenuhi kebutuhan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Trisninawati and Elpanso 2022) . Di era globalisasi saat ini, kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi sangat krusial bagi perusahaan. Karyawan, sebagai aset berharga bagi perusahaan, memerlukan perhatian dan pemeliharaan yang baik. 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. 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.

Motivasi juga sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan yang mempunyai motivasi yang kuat cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Bahri and Nisa 2017). 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 berfikir bahwa mereka sangat penting dan dihargai, hal ini menciptakan kepuasan di antara karyawan (Hasan and 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. Sumber daya manusia adalah hal yang krusial dalam menggerakkan perusahaan. Oleh karena itu, penting 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 memiliki keyakinan dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka, pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien. Perusahaan juga perlu memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang telah meraih target yang ditentukan, sehingga karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. KENCANA MAKMUR LESTARI wilayah kota Bandung. Penelitian ini tertuju pada korelasi antara motivasi, self-efficacy, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

### **Identifikasi Variabel**

Variabel dari penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori: variabel independen yang mencakup motivasi (X1) dan keyakinan diri (self efficacy) (X2), variabel intervening (Y1) variabel dependen yang merupakan kinerja karyawan (Y2).

### **Jenis Data**

Data yang dimanfaatkan pada penelitian ini dapat diidentifikasi dalam dua kategori, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif mencakup informasi seperti jumlah karyawan dan hasil kuesioner yang telah dikonversi menjadi angka. Sementara itu, data kualitatif dalam penelitian ini merujuk kepada aspek-aspek seperti struktur organisasi dan sejarah. PT. KENCANA MAKMUR LESTARI.

### **Sumber Data**

Data primer yang didapatkan dari penelitian ini dengan observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini mengenai keberadaan, sejarah, jumlah karyawan, dan struktur organisasi PT. KENCANA MAKMUR LESTARI.

## Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada seluruh objek / subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami yang nantinya diambil kesimpulannya (Imron 2019). Populasi penelitian ini sebanyak 320 wilayah Bandung. Sampel adalah sebagian objek/subjek dari populasi yang dipilih oleh peneliti (Amin, Garancang, and Abunawas 2023). Sampel yang diolah sebanyak 177 karyawan yang didapat dari rumus slovin.

## Teknik Analisis

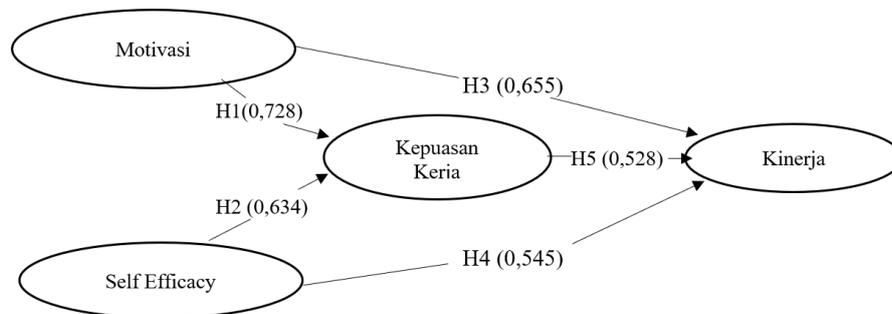
Pada penelitian ini, metode analisis yang diterapkan ialah analisis jalur (Path Analysis). Diagram jalur dimanfaatkan guna membantu evaluasi hubungan yang diajukan dalam hipotesis.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data, kita mengilustrasikan model analisis jalur sebagai berikut Hasil Uji Validitas.

Gambar 1. Model Analisis Jalur (Path Analysis)



Berdasarkan model jalur pada gambar diatas, hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja yang positif dan signifikan, dengan koefisien sebesar 0,728.
2. Self efficacy mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja yang positif dan signifikan, dengan koefisien sebesar 0,634.
3. Motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja yang positif dan signifikan, dengan koefisien sebesar 0,655.
4. Self efficacy mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja yang positif dan signifikan, dengan koefisien sebesar 0,545.
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja yang positif dan signifikan, dengan koefisien sebesar 0,528.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KENCANA MAKMUR LESTARI positif dan signifikan, dengan koefisien 0,728. Dengan tingkat motivasi yang semakin besar, maka tingkat kepuasan kerja yang diperoleh individu akan semakin meningkat, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai apa yang diharapkan. Tanpa adanya motivasi

karyawan tidak akan optimal dalam mengerjakan pekerjaannya (Rivaldo and Ratnasari 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu and Aprianti 2020), (Bahri and Nisa 2017), dan (Rivaldo and Ratnasari 2020), menyimpulkan motivasi sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja.

### **Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja**

Uji penelitian ini menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. KENCANA MAKMUR LESTARI positif dan signifikan. Yang artinya jika self-efficacy / kepercayaan diri seseorang meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh juga 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 (Salangka and Dotulong 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Yoman, Sarwoko, and Wilujeng 2018), (Salangka and Dotulong 2015), dan (Kartika, Cahyadi, and Widjaja 2018) yang mengatakan bahwa seseorang dengan self efficacy / keyakinan diri yang besar akan mungkin berhasil untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan kepuasan kerja atas apa yang telah ia capai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja karyawan PT. KENCANA MAKMUR LESTARI, kinerja yang dilakukan karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang didapatkan karyawan. Karena ketika karyawan kehilangan motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri (Trisninawati and Elpanso 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi and Yohana 2017), (Indarwati, Indarto, and Santoso 2022), dan (Goni, Manoppo, and Rogahang 2021), menyebutkan bahwa seseorang yang termotivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menyatakan self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja 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 and Lestariningsih 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Kartika, Cahyadi, and Widjaja 2018), (Yoman, Sarwoko, and Wilujeng 2018), (Noviawati 2016), menyimpulkan jika self-efficacy mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Yang didukung oleh hasil penelitian (Ramadhani and Lestariningsih 2020), yang menyatakan bahwa keyakinan diri seorang sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian ini dapat disimpulkan tingkat kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, kepuasan yang diperoleh 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 terhadap kinerja karyawan (Kartika, Cahyadi, and Widjaja 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Hendrayana,

Wimba, and Sugianingrat 2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

#### 4. KESIMPULAN

1. Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. KENCANA MAKMUR LESTARI. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.
2. Tingkat keyakinan diri (self efficacy) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. KENCANA MAKMUR LESTARI.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KENCANA MAKMUR LESTARI. Ini berarti bahwa tingkat motivasi seseorang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Tingkat keyakinan diri (self efficacy) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KENCANA MAKMUR LESTARI. Ini menandakan bahwa tingkat self efficacy memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KENCANA MAKMUR LESTARI.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfianika Maharani, Destin, Dyah Supriatin, Endah Puspitawati, and Universitas Perwira Purbalingga. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga." *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis* 14 (1): 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>.
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. 2023. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian." *Jurnal Pilar* 14 (1): 15–31.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 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>.
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18 (1): 9–15.
- Goni, Harland Geovanno, Wilfried Manoppo, and Joula Rogahang. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna." *Productivity* 2 (4): 330–35. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. 2017. "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)* 5 (1): 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>.
- Hasan, Dwi Utami, and Khaerana Khaerana. 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): 145–55. <https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604>.

- Hendrayana, IGNB, I G A Wimba, and I.A Putu W Sugianingrat. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1 (4): 1357–68. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976>.
- Imron, Imron. 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, Sri, Indarto Indarto, and Djoko Santoso. 2022. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Sustainable Business Journal*. Vol. 1. [https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data\\_karya\\_ilmiah/20220609110832-2022-06-09data\\_karya\\_ilmiah110735.pdf](https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/20220609110832-2022-06-09data_karya_ilmiah110735.pdf).
- Kartika, Kevin Cahyadi, and Debora C. Widjaja. 2018. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya." *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra* PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA, 16.
- Lukiastuti, Fitri. 2021. "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Temanggung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Solusi* 19 (2): 1–14. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (3): 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>.
- Putri, Putu Eka Viska, and I Made Artha Wibawa. 2018. "SEKRETARIAT KABUPATEN KLUNGKUNG Putu Eka Viska Putri 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sebuah Organisasi Pemerintahan , Seorang Pegawai Merupakan Pokok Untuk Pencapaian Tujuan Organisasi Pemerintahan Dalam Membantu Tugas" 5 (11): 7339–65.
- Rahayu, Ningrum, and Kartin Aprianti. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima." *Jurnal Brand* 2 (2): 184–89.
- Ramadhani, Alifa Kurnia, and Marsudi Lestariningsih. 2020. "Studi Tentang Self Efficacy Dan Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja." *Prosiding BIEMA* 1: 119–32.
- Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9 (3): 505–15. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>.
- Salangka, Rian, and Lucky Dotulong. 2015. "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3 (3): 562–72.
- Trisninawati, Trisninawati, and Efan Elpanso. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee Engagement.” *Mbia* 20 (3): 275–84. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>.

Yoman, Paulus Dakosta, Endi Sarwoko, and Sri Wilujeng. 2018. “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Taman Rekreasi Sengkaling.” *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* 2 (2): 1–7.