

## Pengaruh *Self-efficacy*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung

Asep Nurdin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[asepnurdin@student.inaba.ac.id](mailto:asepnurdin@student.inaba.ac.id)

Ridlwan Muttaqin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id](mailto:ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id)

Gurawan Dayona

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[gurawan.dayona@inaba.ac.id](mailto:gurawan.dayona@inaba.ac.id)

### Article's History:

Received 12 Februari 2024; Received in revised form 19 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Nurdin, A., & Dayona, G. (2024). Pengaruh *Self-efficacy*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 2116-2127.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>

### Abstrak:

Mengidentifikasi pengaruh *self-efficacy*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fastrata Buana cabang Bandung merupakan tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Kuesioner disebarluaskan kepada 117 responden yang merupakan sampel dari total populasi sebanyak 165 orang. Sampel dipilih menggunakan metode *simple random sampling*. Informasi tersebut diperiksa melalui berbagai metode statistik antara lain: analisis verifikatif, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara individual dan kolektif dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Penelitian ini membawa hasil bahwa *self-efficacy*, motivasi, dan, kepuasan kerja secara individual berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Secara kolektif, *self-efficacy*, motivasi, dan kepuasan kerja menyumbang pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.

**Keywords:** *Self-efficacy*, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Pesatnya perkembangan dunia usaha dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menghadirkan persaingan yang ketat sehingga memberikan tantangan bagi perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan kinerja anggota tim dalam memenuhi tanggung jawabnya, Lengkong et al. dalam (Muttaqin et al., 2023).

*Self-efficacy* merupakan salah satu variabel dalam penelitian ini yang diperkirakan kuat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tercermin dalam studi oleh Yanti et al. (2023) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Selain *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian Siregar et al. (2022) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mengacu pada rasa kepuasan dan dorongan karyawan dalam pekerjaannya, yang mengarah pada kerja yang rajin dan gigih, karena kepuasan kerja ditentukan oleh penilaian positif mereka terhadap aspek pekerjaan. Darmawan & Muttaqin (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja menumbuhkan sikap positif yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Studi oleh Salsabilla & Suryawan (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Tinjauan Pustaka

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai seberapa besar sumbangan yang diberikan oleh seorang karyawan kepada organisasi dapat diukur dari hasil kerja yang dihasilkan, kualitasnya, kepatuhan terhadap waktu, tingkat kehadiran, dan etos kerja (Adami, 2016:96).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai capaian individu atau tim dalam organisasi, selaras dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tetap taat pada hukum, moral, dan etika yang berlaku (Afandi, 2018:83).

Mangkunegara dalam Muttaqin & Saputro (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai yang disebut juga prestasi kerja adalah hasil pemenuhan tugas oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam lingkup tanggung jawabnya.

Berdasarkan pandangan ahli tersebut di atas, dapat diringkas bahwa kinerja karyawan adalah kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi melalui hasil kerja, kualitasnya, yang sesuai dengan tanggung jawab mereka, serta mematuhi prinsip etika, moral, integritas, dan kepatuhan hukum.

### *Self-efficacy*

Menurut Nurodin (2019:100), *self-efficacy* merupakan penilaian personal tentang apakah seseorang mampu atau tidak melakukan suatu tindakan dengan baik atau buruk, secara tepat atau salah, dan apakah mereka dapat atau tidak menyelesaikannya sesuai dengan yang diminta.

Menurut Bandura, seperti yang diuraikan dalam Jess Feist & Feist (2010:212), *self-efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan situasi dan peristiwa dalam lingkungannya.

Jess Feist & Feist (2010:213) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai gambaran individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi tantangan dan mencapai tujuan dalam berbagai situasi.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian personal atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan dengan baik atau buruk, secara tepat atau salah, serta apakah mereka dapat menyelesaikannya sesuai dengan yang diminta.

### Motivasi

Motivasi adalah pendorong dalam diri seseorang dalam melakukan suatu tindakan dengan maksud menggapai tujuan tertentu (Busro, 2018:51). Motivasi digambarkan sebagai proses yang menggambarkan intensitas, tingkat, dan upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuannya, Robbins dan Judge dalam (Busro, 2018:49).

Sutrisno (2016:109) berpendapat bahwa motivasi diidentifikasi sebagai daya dorong yang menggerakkan individu untuk bertindak dan sering dianggap sebagai katalis utama untuk perilaku individu.

Berdasarkan pendapat dari berbagai ahli di atas, disimpulkan bahwa motivasi dilihat sebagai kekuatan intrinsik yang menggerakkan seseorang dalam bertindak, yang bertujuan untuk menggapai apa yang diinginkan.

### **Kepuasan Kerja**

Robbins (2015:57) mengacu pada evaluasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang melibatkan perbandingan imbalan yang diterima dengan harapan mereka. Evaluasi ini terjadi ketika kebutuhan individu terpenuhi, mencerminkan sikap mereka terhadap imbalan dan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan (Robbins, 2015:57).

Kepuasan kerja menurut Busro (2018:102) merupakan masalah kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sifat pekerjaan, kompensasi, prospek kemajuan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan evaluasi kinerja di lingkungan tempat kerja.

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2017:193) merupakan suatu kondisi emosi subjektif yang diyakini oleh karyawan sebagai hal yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam kaitannya dengan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan pandangan ahli tersebut di atas, dapat diringkas bahwa kepuasan kerja bermula dari penilaian individu terhadap atribut pekerjaan dan menyandingkannya dengan aspirasi atau harapannya sehingga menimbulkan sentimen positif.

### **Metode Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas berupaya untuk menentukan apakah alat yang digunakan untuk mengukur benar-benar menangkap data yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2019:175), suatu penelitian dikatakan valid apabila data yang diperoleh dengan alat ukur selaras dengan data sesungguhnya yang berkaitan dengan subjek penelitian. Pendekatan validitas isi digunakan dalam penelitian ini untuk menilai validitas.

Menurut Gunawan (2019:12), untuk membuktikan suatu kuesioner layak untuk digunakan, maka harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 maka item tersebut dinyatakan absah/valid; dan
2. Apabila nilai r-hitung melampaui nilai r-tabel, maka item dinyatakan absah/valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Konsistensi alat ukur dalam mempelajarinya dan menghasilkan hasil yang sama bila diterapkan pada hal yang sama disebut reliabilitas, atau tingkat kejelasan. Menurut Sugiyono (2019:176), tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa besar kemungkinan data yang diperoleh dari pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur yang sama dapat dibandingkan atau konsisten. Setiap pernyataan dalam alat penelitian harus melalui uji reliabilitas secara keseluruhan.

Sugiyono (2019:186) menyatakan bahwa pendekatan halving Spearman Brown dapat digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas dengan metode konsistensi internal. Koefisien Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), suatu statistik yang sering dipergunakan dalam menilai konsistensi instrument penelitian, digunakan untuk menentukan reliabilitas. Jika koefisien Cronbach Alpha suatu alat ukur lebih dari atau sama dengan 0,60 maka dikatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang dapat diterima. Kuesioner dianggap memiliki tingkat ketergantungan yang dapat diterima jika persyaratan ini dipenuhi.

#### **Analisis Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghazali (2018:105), disarankan untuk melakukan pengujian asumsi sebelum melakukan analisis regresi linier berganda untuk menjamin hasil analisis yang terbaik. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 27.0 dan ambang signifikansi 0,05, asumsi tradisional diverifikasi untuk menciptakan model regresi yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan pengujian

sejumlah asumsi tradisional antara lain heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas agar memenuhi standar yang telah ditetapkan.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Ghazali (2018:163) memiliki tujuan untuk memastikan data yang dipakai dalam suatu penelitian berdistribusi normal. Sebab, efektivitas model dapat ditentukan oleh apakah nilai sisa, yaitu varians antara data observasi dan hasil yang diharapkan dari model, mengikuti distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk melakukan pengujian ini adalah dengan memeriksa grafik P-P plot. Jika titik-titik pada grafik sejajar sepanjang garis diagonal, maka data dianggap normal. Namun apabila titik-titik data tersebar dan tidak sesuai dengan arah diagonal, data tersebut tidak berdistribusi normal.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residu dalam suatu model regresi berbeda antara dua observasi. Homoskedastisitas, dimana varians residu tetap konstan, merupakan model regresi yang baik. Plot sebar dapat digunakan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas, maka akan terjadi hamburan titik-titik pada sumbu Y secara acak di sekitar nilai 0 (Ghazali, 2018:137).

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:107) digunakan untuk mengetahui variabel prediktor dalam suatu model regresi berkorelasi. Ini mengidentifikasi multikolinearitas menggunakan tingkat toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10 dijadikan patokan. Jika nilai-nilai ini ditemukan, maka data tersebut dianggap non-multikolinear.

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel prediktor terhadap variabel respons. Koefisien menurut Ghazali (2018:97) yang berkisar antara nol sampai satu menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan pengaruh yang minimal (Ghazali, 2018:97). Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 27.0.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Parsial (t)**

Metode ini dilakukan guna menilai pengaruh variabel prediktor terhadap variabel respons dengan menguji nilai signifikansi. Nilai yang berada di bawah 0,05 menandakan bahwa variabel prediktor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel respons (Ghazali, 2018:88).

#### **Uji Simultan (F)**

Uji F merupakan sebuah pengujian untuk memberi nilai pada dampak gabungan variabel prediktor terhadap variabel respons dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Variabel prediktor secara kolektif mempunyai pengaruh kuat terhadap variabel respons manakala nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel (Ghazali, 2018:98).

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

PT Fastrata Buana Cabang Bandung merupakan tempat yang diteliti dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian berjumlah 165 karyawan, dan sampel sebanyak 117 responden. Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada 117 orang karyawan.

**Uji Validitas**

Berikut ini disajikan hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y), *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) pada Tabel 1:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,782	0,152	Meyakinkan
Y.2	0,765	0,152	Meyakinkan
Y.3	0,821	0,152	Meyakinkan
Y.4	0,780	0,152	Meyakinkan
Y.5	0,698	0,152	Meyakinkan
Y.6	0,782	0,152	Meyakinkan
Y.7	0,830	0,152	Meyakinkan
Y.8	0,773	0,152	Meyakinkan
Y.9	0,769	0,152	Meyakinkan
Y.10	0,683	0,152	Meyakinkan
Pernyataan <i>Self-efficacy</i>	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>1</sub> .1	0,792	0,152	Meyakinkan
X <sub>1</sub> .2	0,693	0,152	Meyakinkan
X <sub>1</sub> .3	0,827	0,152	Meyakinkan
X <sub>1</sub> .4	0,773	0,152	Meyakinkan
X <sub>1</sub> .5	0,642	0,152	Meyakinkan
X <sub>1</sub> .6	0,615	0,152	Meyakinkan
Pernyataan Motivasi	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>2</sub> .1	0,854	0,152	Meyakinkan
X <sub>2</sub> .2	0,672	0,152	Meyakinkan
X <sub>2</sub> .3	0,706	0,152	Meyakinkan
X <sub>2</sub> .4	0,723	0,152	Meyakinkan
X <sub>2</sub> .5	0,675	0,152	Meyakinkan
X <sub>2</sub> .6	0,820	0,152	Meyakinkan
X <sub>2</sub> .7	0,628	0,152	Meyakinkan
X <sub>2</sub> .8	0,802	0,152	Meyakinkan
X <sub>2</sub> .9	0,729	0,152	Meyakinkan

X <sub>2.10</sub>	0,739	0,152	Meyakinkan
X <sub>2.11</sub>	0,753	0,152	Meyakinkan
X <sub>2.12</sub>	0,792	0,152	Meyakinkan
X <sub>2.13</sub>	0,850	0,152	Meyakinkan
Pernyataan Kepuasan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,684	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.2</sub>	0,636	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.3</sub>	0,769	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.4</sub>	0,672	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.5</sub>	0,801	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.6</sub>	0,682	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.7</sub>	0,740	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.8</sub>	0,650	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.9</sub>	0,722	0,152	Meyakinkan
X <sub>3.10</sub>	0,632	0,152	Meyakinkan

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa setiap item kuisioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y), *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) telah memenuhi standar validitas.

#### **Uji Reliabilitas**

Berikut hasil uji keandalan variabel kinerja karyawan, *self-efficacy*, motivasi, dan kepuasan kerja:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

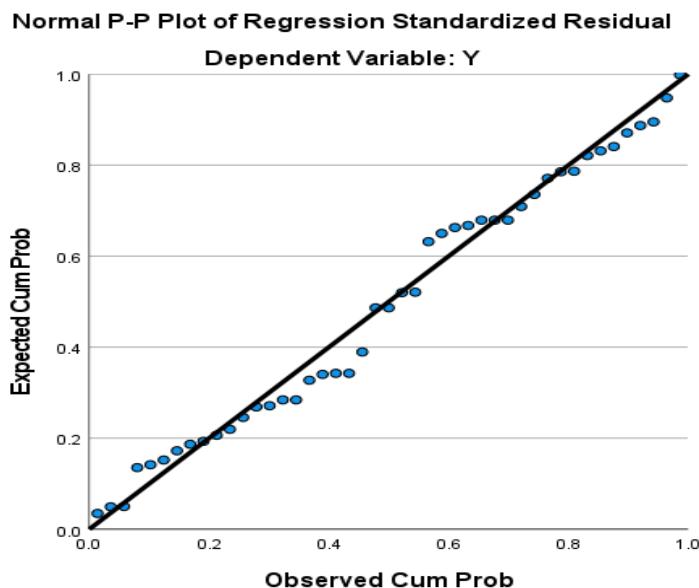
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,845	0,60	10	Andal
<i>Self-efficacy</i> (X <sub>1</sub> )	0,830	0,60	6	Andal
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,793	0,60	13	Andal
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,814	0,60	10	Andal

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, ketiga variabel Kinerja Karyawan (Y), *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) telah memenuhi persyaratan keandalan. Hal ini dapat diketahui dari setiap variabel yang memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

### **Uji Normalitas**

Gambar berikut akan menyajikan hasil uji normalitas variabel kinerja karyawan, self-efficacy, motivasi, dan kepuasan kerja:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas terlihat bahwa titik-titik data pada gambar yang digambarkan sesuai dengan garis diagonal. Secara sederhana, titik-titik tersebut tersebar dan sejajar dengan lintasan garis diagonal. Sehingga, dapat dikatakan bahwa data mengikuti distribusi normal.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Tabel berikut akan menyajikan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel self-efficacy, motivasi, dan kepuasan kerja:

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.452	1.212		1.654	.296
	X <sub>1</sub>	-.045	.087	-.254	-.653	.832
	X <sub>2</sub>	.034	.068	.365	.845	.622
	X <sub>3</sub>	-.053	.075	-.234	-.486	.753

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. Self-efficacy (X<sub>1</sub>) sebesar 0,832, Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,622, dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,753. Semua nilai Sig. melebihi ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel bebas.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan pada variabel *self-efficacy*, motivasi, dan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.542	1.364		5.685	.002		
	X <sub>1</sub>	.728	.076	.688	6.182	.000	.686	2.213
	X <sub>2</sub>	.785	.068	.664	5.276	.003	.845	2.302
	X <sub>3</sub>	.867	.052	.753	5.875	.000	.662	2.523

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Variabel *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,686 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,213. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,845 dan VIF sebesar 2,302. Sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,662 dan VIF sebesar 2,523. Karena nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 untuk variabel ketiga, maka dapat disimpulkan tidak terdapat indikasi multikolinearitas di dalamnya.

### **Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas, bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan variasi variabel terikatnya. Dalam menganalisis pengaruh *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung, digunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.542	1.364		5.685	.002
	X <sub>1</sub>	.728	.076	.688	6.182	.000
	X <sub>2</sub>	.785	.068	.664	5.276	.003
	X <sub>3</sub>	.867	.052	.753	5.875	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Analisis di atas menghasilkan rumusan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 11,542 + 0,728 X_1 + 0,785 X_2 + 0,867 X_3 + e$ . Konstanta ( $\alpha$ ) pada persamaan ini adalah 11,542 yang menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) diproyeksikan menjadi sekitar 11,542 jika nilai seluruh variabel *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) semuanya nol. Dalam

hal ini, Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 11,542 jika nilai variabel independennya meningkat secara positif.

#### **Uji Parsial (t)**

Uji t dengan ambang batas signifikansi 0,05 dilakukan guna menilai dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil dan penjelasannya adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (f)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.542	1.364		5.685	.002
	X <sub>1</sub>	.728	.076	.688	6.182	.000
	X <sub>2</sub>	.785	.068	.664	5.276	.003
	X <sub>3</sub>	.867	.052	.753	5.875	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Nilai t-hitung *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) berdasarkan tabel di atas masing-masing sebesar 6,182, 5,276, dan 5,875. Nilai t yang ditabulasikan untuk penelitian ini (t-tabel) adalah 1,658. Setelah membandingkan nilai-nilai ini, terlihat bahwa nilai t yang dihitung melebihi nilai t yang ditabulasikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Uji Simultan (F)**

Uji F dilakukan guna menguji pengaruh kolektif dari variabel prediktor terhadap variabel respons. Berikut hasil dan interpretasinya:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.253	3	234.124	16.253	.001 <sup>b</sup>
	Residual	68.134	113	1.456		
	Total	499.387	116			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Data diolah 2024

Nilai F-hitung pada tabel di atas sebesar 16,253, lebih besar dari F-tabel 2,685. Nilai signifikansi sebesar 0,001, yang artinya berada di bawah 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa secara kolektif *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan guna mengukur sejauh mana variabel prediktor secara kolektif dapat menerangkan variabel respons. Berikut hasil dan interpretasinya:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.767	.752	1.1393
a. Predictors: (Constant), X <sub>3</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub>				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah 2024

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan bahwa gabungan pengaruh *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 76,7%. Sekitar 23,3% dari total tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak masuk dalam penelitian.

### Simpulan

Berdasarkan temuan dan analisis dari penelitian yang dilakukan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung, simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat korelasi positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Cabang Bandung. Artinya ketika variabel *self-efficacy* meningkat, diasumsikan variabel motivasi dan kepuasan kerja konstan, maka kinerja karyawan pada saat yang sama turut meningkat.
2. Secara parsial terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. Temuan ini secara nyata memperlihatkan bahwa jika variabel motivasi meningkat, sedangkan variabel *self-efficacy* dan kepuasan kerja konstan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
3. Secara parsial terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat, sedangkan variabel *self-efficacy* dan motivasi konstan, maka kinerja karyawan pada saat yang sama turut meningkat.
4. Terdapat hubungan positif dan kuat antara *self-efficacy*, motivasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel *self-efficacy*, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

### Saran

Simpulan tersebut di atas menghasilkan sejumlah saran untuk PT Fastrata Buana Cabang Bandung:

1. Memberikan umpan balik secara teratur kepada karyawan tentang kinerja mereka dapat menjadi langkah perbaikan bagi PT Fastrata Buana Cabang Bandung dalam mendongkrak kinerja karyawan. Umpan balik yang positif akan memperkuat perilaku yang diinginkan, sementara umpan balik yang konstruktif akan membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka.
2. Dari segi *self-efficacy* yang dialami karyawan, PT Fastrata Buana Cabang Bandung dapat memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut yang relevan dan bermanfaat bagi karyawannya. Hal ini dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di bidang tertentu. Dengan meningkatnya keterampilan, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

3. Dalam upaya mendukung motivasi karyawan, PT Fastrata Buana Cabang Bandung dapat memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan secara publik. Ini bisa berupa penghargaan formal seperti penghargaan karyawan bulanan atau tahunan, atau apresiasi informal seperti pujian dan ucapan terima kasih. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT Fastrata Buana Cabang Bandung perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan positif. Ini bisa dicapai dengan mempromosikan komunikasi terbuka, kerja tim yang kolaboratif, dan budaya organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan.

**Referensi:**

- Adami, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian* (Edisi Pertama). Makassar: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian* (1st ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Gunawan, C. (2019). *Mahir Menguasai SPSS: Mudah Mengelola Data dengan IBM SPSS Statistic 25*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muttaqin, R., Indrianti, R. P., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Jaya, R. C., & Abdulrahman, A. S. (2023). Improving Employee Performance: the Role of Self-efficacy and Motivation. *JKMB: Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect of Job Description and Compensation on Employee Performance at PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445.
- Nurodin. (2019). *Teori Psikologi Kepribadian: Sebuah Pandangan tentang Hakikat Manusia* (1st ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 15). Jakarta: Salemba Empat.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KWS. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1).
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kayawan. Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Jurnal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Jakarta: Kencana.

- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 132–138.