

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUSSON AUTO FINANCE (BAF) CABANG SURABAYA I**

**Akhir Putra Setiawan<sup>1</sup>, Tri Andjarwati<sup>2</sup>**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya<sup>1</sup>

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya<sup>2</sup>

[andjar@untag-sby.ac.id](mailto:andjar@untag-sby.ac.id)

**ABSTRACT**

*PT. Bussan Auto Finance (BAF) Surabaya branch i. as a company that provides financing for credit to the General field of concentration on a Yamaha motorcycle financing. The presence of human resources at the company very important focused on self efficacy, motivation and performance of employees. The purpose of this research was to analyze the influence of self efficacy and motivation on performance of employees. The population used as respondents as many as 50 employees of the billing section. Data analysis using the Partial Least Square with the help of computer software to process data from a primary data collection. The results showed that there is a positive and significant influence self efficacy on performance of employees, there are also positive and significant influence motivation on performance of employees.*

*Keyword: self efficacy, motivation, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Handoko (2001:133) mengatakan bahwa sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Dewasa ini perusahaan dituntut bagaimana cara mengelola sumber daya manusia mempertahankan kelangsungan perusahaan dikelola dengan baik dan benar, dengan demikian harus diperhatikan kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan untuk yang akan datang.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2008) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan

(*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Selain *self efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah, 2011:71). Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

PT Bussan Auto Finance (BAF) adalah perusahaan pembiayaan yang saat ini

berkonsentrasi pada pembiayaan motor Yamaha. PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Surabaya I mempunyai peranan dalam persaingan pembiayaan di Indonesia. Penjualan kredit selama 3 tahun terakhir masih belum memenuhi target yang ditetapkan, di mana dalam aktivitasnya karyawan yang bekerja tidak konsisten, hal ini berakibat pada kemerosotan kinerja karyawan yang berakhir pada tidak tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dalam studi awal yang dilakukan di PT Bussan Auto Finance (BAF) cabang Surabaya I, diketahui terjadi penurunan motivasi dikarenakan pekerjaan yang karyawan kerjakan relatif membosankan tidak urung membuat motivasi kerja karyawan mengandung sesuatu yang baru. Karyawan seolah-olah sudah mempunyai rekaman terhadap apa saja yang harus karyawan kerjakan, dan fungsi karyawan lebih banyak seperti robot. Akibatnya, kondisi seperti itu berakibat mendatangkan kebosanan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk mendapat pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, maka

dikemukakan beberapa definisi dari beberapa ahli yaitu :

Dessler (2007:58) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau SDM dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Selain itu, Manajemen SDM juga dapat diartikan sebagai suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.”

Menurut Sadili Samsudin (2009:117) bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.”

Arep dan Tanjung (2008:98), mengemukakan bahwa: “MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan dan

memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.”

Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mendayagunakan manusia, merekrut, melatih dan memberikan kompetensi, pengelolaan karir serta memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.

### *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2010) *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Menurut Sigiro dan Cahyono (2010) *self efficacy* mempengaruhi siswa dalam memilih kegiatannya. Siswa dengan *self efficacy* yang rendah mungkin menghindari pelajaran yang banyak tugasnya, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan siswa dengan *self efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil

dalam melaksanakan tugas tertentu.

Sedangkan menurut Chasanah (2008) indikator dari *self efficacy* yaitu, perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Jadi secara umum dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dan menghasilkan hasil.

### **Motivasi**

Martoyo (2012: 138) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut “ Motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau juga dikatakan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.”

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi penting karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik

dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Jadi secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk dengan mencapai tujuan yang akan menimbulkan semangat kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Moehariono (2009:61) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Dessler (2007) mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

- a. Kualitas: tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas: tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau

mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian: tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja: tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### **Hipotesis**

Sehubungan dengan permasalahan-permasalahan dan teori yang penulis kemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bussan Auto Finance ( BAF ) cabang Surabaya I.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Bussan Auto Finance ( BAF ) cabang Surabaya.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian hipotesis untuk menemukan kebenaran dari

hipotesis yang selanjutnya dilakukan uji statistik untuk memberikan informasi dan penjelasan berupa data-data yang akurat agar dapat dianalisis lebih lanjut Sugiyono (2010:11).

Populasi dari penelitian ini 50 karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I bagian penagihan yang sekaligus dijadikan sampel. Variabel yang digunakan adalah *self efficacy* dan motivasi sebagai variabel independen dan sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	50	100.0
Perempuan	0	0.0
Total	50	100.0

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa keseluruhan responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar 100%.

**Tabel 2**

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	0	0.0
20-29 tahun	26	52,0
30-39 tahun	21	42,0
40-49 tahun	3	6,0
>50 tahun	0	0.0
Total	50	100.0

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berumur 20-29 tahun sebanyak 52 orang atau sebesar 52%, responden yang berumur 30-39 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 42%, dan responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6%.

**Tabel 3**

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	13	26,0
Diploma	4	8,0
Sarjana	33	66,0
Total	50	100.0

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 33 orang atau sebesar 66%, responden dengan pendidikan terakhir diploma sebanyak 4 orang atau sebesar 8%, dan responden

dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 13 orang atau sebesar 26%.

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Menikah	22	44,0
Belum Menikah	28	56,0
Total	50	100,0

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa responden yang berstatus telah menikah sebanyak 22 orang atau 44% dan berstatus belum menikah sebanyak 28 orang atau sebesar 56%.

**Tabel 5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
<3 tahun	0	0.0
3-5 tahun	0	0.0
>5 tahun	50	100.0
Total	50	100.0

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa keseluruhan responden bekerja selama > 5 tahun sebanyak 50 orang atau sebesar 100%.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian

validitas dengan perhitungan korelasi *pearson product momen*.

**Tabel 6**

**Uji Validitas Variabel *Self Efficacy***

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig.	r tabel	Ket
X1.1	0,809	0,000	0,273	Valid
X1.2	0,770	0,000	0,273	Valid
X1.3	0,645	0,000	0,273	Valid
X1.4	0,675	0,000	0,273	Valid

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas untuk indikator *self efficacy* semuanya valid.

**Tabel 7**

**Uji Validitas Variabel Motivasi**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig.	r tabel	Ket
X2.1	0,840	0,000	0,273	Valid
X2.2	0,735	0,000	0,273	Valid
X2.3	0,765	0,000	0,273	Valid
X2.4	0,703	0,000	0,273	Valid
X2.5	0,695	0,000	0,273	Valid
X2.6	0,689	0,000	0,273	Valid
X2.7	0,733	0,000	0,273	Valid

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas untuk indikator motivasi semuanya valid.

**Tabel 8**

**Uji Validitas Variabel Kinerja**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig.	r tabel	Ket
Y1	0,693	0,000	0,273	Valid
Y2	0,768	0,000	0,273	Valid
Y3	0,715	0,000	0,273	Valid
Y4	0,804	0,000	0,273	Valid
Y5	0,869	0,000	0,273	Valid

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas untuk indikator kinerja semuanya valid.

**Tabel 9**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpa	r tabel	Kesimpulan
<i>Self Efficacy</i>	0,702	0,273	Reliabel
Motivasi	0,874	0,273	Reliabel
Kinerja	0,829	0,273	Reliabel

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel karena semua nilai r alpa ( r hitung ) lebih besar daripada r table dan nilai alpa diatas 0,6, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

#### **Analisis Partial Least Square (PLS)**

Berdasarkan hasil perhitungan data dengan bantuan program komputer pada table 10 :

**Tabel 10**

#### **Analisis Partial Least Square (PLS)**

Hubungan Antar Variabel	Koefisiensi Regresi	t. Statistik	Sig.	Kesimpulan
<i>Self Efficacy</i> Kinerja Karyawan	→ 0,340	3,229	0,002	Hipotesis diterima
Motivasi Kinerja Karyawan	→ 0,395	3,763	0,000	

Berdasarkan tabel 10 interpretasi dari hasil PLS menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,340 dan

signifikansi 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Selanjutnya, bahwa diatas interpretasi dari hasil PLS menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,395 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama mendukung penelitian Mangkunegara(2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor *self efficacy*. Sedangkan pengujian hipotesis kedua mendukung hasil penelitian Kusuma (2013) menyatakan perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil menggunakan PLS diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Penelitian yang berbunyi “Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance ( BAF ) cabang Surabaya I” terbukti.
2. Penelitian yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance ( BAF ) cabang Surabaya I” terbukti.

### Saran

Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak hanya mempertimbangkan variable self efficacy dan motivasi saja tetapi memasukkan variable lain yang kemungkinan berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. 2004. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT.

Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.2008

Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2008, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Penerbit Grasindo..

Bandura, A, 2010, *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.

Dessler, G, 2007, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Hamzah, B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co.

Mangkunegara, A.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakkarya Offset

Samsudin, Sadili, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Putaka Setia

Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: BPFE

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta, Bandung.

Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Salemba Empat

Suharto dan Budhi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinandan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset& Bisnis Indonesia, Vol.1, No

Moeherinono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia

A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).