

Pengaruh *Self Efficacy*, *Motivation Work Behaviour*, dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Sarung Tangan Rajut UD Tiga Putri

Oleh:

Mirnanda Wahyu Prastika (202010200193)

Dewi Andriani, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji

Sumartik, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2024

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan bukan hanya sebagai unsur produksi, melainkan juga sebagai salah satu unsur yang menentukan keberlangsungan perusahaan. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, karena keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja karyawannya [2]. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui hasil yang stabil atau bahkan meningkat.

UD. Tiga Putri bergerak di bidang usaha produksi sarung tangan rajut yang berlokasi pada Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo. Usaha ini memiliki karyawan dengan kemampuan dan pengalaman dalam bidang ini sehingga mampu menyediakan sarung tangan sesuai kebutuhan pasar, namun perusahaan tetap perlu memperhatikan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Pendahuluan

Tabel 1 Produksi Sarung Tangan UD Tiga Putri Tahun 2023

Bulan		Target	Realisasi	Persentase
Januari 2023	102	70.500 Lusin	68.250 Lusin	96,8%
Februari 2023	102	57.600 Lusin	54.750 Lusin	95,0%
Maret 2023	102	65.700 Lusin	63.750 Lusin	97,0%
April 2023	102	65.400 Lusin	62.250 Lusin	95,2%
Mei 2023	102	71.100 Lusin	69.750 Lusin	98,1%
Juni 2023	102	50.400 Lusin	49.500 Lusin	98,2%
Juli 2023	102	57.600 Lusin	56.250 Lusin	97,7%
Agustus 2023	102	71.550 Lusin	69.750 Lusin	97,5%
September 2023	102	64.050 Lusin	63.000 Lusin	98,4%
Oktober 2023	102	69.000 Lusin	67.500 Lusin	97,8%
November 2023	102	63.300 Lusin	61.500 Lusin	97,2%
Desember 2023	102	68.550 Lusin	66.750 Lusin	97,4%

Sumber : Pemilik UD Tiga Putri (Data Diolah)

Pendahuluan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah hasil produksi karyawan UD. Tiga Putri terus mengalami ketidakstabilan dan belum bisa mencapai jumlah yang ditargetkan. Permasalahan ini dapat terjadi akibat kinerja karyawan yang belum stabil, sehingga jumlah hasil produksi pun mengalami naik turun secara signifikan. Fenomena pada UD. Tiga Putri berupa ketidakstabilan kecepatan karyawan dalam memproduksi sarung tangan, sehingga kuantitas hasil produksi pun tidak konsisten dan belum mencapai target produksi. Melihat kondisi ini, UD. Tiga Putri perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai hasil terbaik melalui efikasi diri, motivasi perilaku kerja, dan *work engagement*.

Self-efficacy merujuk pada kesadaran setiap karyawan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. *Motivation work behaviour* mengacu pada faktor penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan menunjukkan perilaku tertentu, dengan tingkat motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat [2]. *Work engagement* menunjukkan bahwa kinerja karyawan menjadi satu bagian dengan kesediaannya untuk mendedikasikan diri dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan kontribusi pada pencapaian target perusahaan [7].

GAP Penelitian

Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh adanya *gap* dari penelitian-penelitian dahulu yakni:

- Penelitian [9] menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan kontrak secara positif dan signifikan, sedangkan penelitian oleh [10] menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di bidang pemasaran.
- Penelitian lain yang dilakukan oleh [2] menyimpulkan bahwa *motivation work behaviour* dapat mempengaruhi kinerja sekretaris daerah secara signifikan, namun [11] menemukan hasil sebaliknya yaitu *motivation* tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- Penelitian [12] menunjukkan hasil bahwa *work engagement* memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan, sebaliknya, hasil penelitian [13] tidak menunjukkan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adanya fenomena pada kinerja karyawan UD. Tiga Putri serta inkonsistensi hasil pada penelitian-penelitian sebelumnya mendorong penulis untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy*, *Motivation Work Behaviour*, dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan UD. Tiga Putri”.

Rumusan Masalah, Rumusan Penelitian dan Kategori Sdgs

Rumusan Masalah



Berdasarkan latar belakang di atas, didapatkan rumusan masalah apakah pengaruh efikasi diri, perilaku kerja motivasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tiga Putri?

Pertanyaan Penelitian



1. Adakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan UD. Tiga Putri?
2. Adakah pengaruh motivasi perilaku kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tiga Putri?
3. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tiga Putri?

Kategori SDGS



Penelitian ini sesuai dengan SDGs kategori 8 yang menggalakkan pertumbuhan ekonomi, pekerjaan yang layak secara menyeluruh, serta tenaga kerja yang produktif.

Literatur Review

Self Efficacy (X1)

Self efficacy merupakan bentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan tingkatan kinerja yang telah direncanakan, di mana kemampuan ini dilatih dan digerakkan oleh peristiwa-peristiwa yang memengaruhi kehidupan individu tersebut [14]. Indikator *self efficacy* mengacu pada penelitian [16] meliputi:

1. *Level magnitude* yaitu tingkat kesulitan pekerjaan yang dirasa mampu atau tidak mampu dilakukan oleh individu
2. *Strength* adalah kuatnya keyakinan individu pada kemampuannya sendiri
3. *Generality* yaitu keyakinan individu pada kemampuannya untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan

Ketika seseorang merasa yakin pada kemampuannya, maka akan lebih mudah baginya untuk menunjukkan kinerja yang baik. Begitulah *self efficacy* dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dapat membantu dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin [4].

Literatur Review

Motivation Work Behaviour (X2)

Motivation work behaviour atau motivasi perilaku kerja merupakan faktor penggerak atau pendorong bagi individu karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan menunjukkan perilaku tertentu [2]. Motivasi kerja mampu mendorong dan mengarahkan karyawan untuk tetap melaksanakan pekerjaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan [11]. Indikator sesuai dengan penelitian [2] mencakup:

1. Perilaku karyawan, menunjukkan bagaimana tingkah laku karyawan kepada pimpinan dan rekan kerja.
2. Usaha karyawan, menunjukkan usaha yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kegigihan karyawan, kemauan untuk terus bekerja meski terdapat kendala dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi tinggi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menciptakan kinerja yang baik dan tinggi pula, semakin tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan menunjukkan semakin tinggi pula kinerjanya [2].

Literatur Review

Work Engagement (X3)

Work engagement merupakan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang dapat dilihat melalui semangat dengan dedikasi tinggi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya [12]. *Work engagement* juga merupakan sikap karyawan yang menunjukkan kemauan untuk mendedikasikan diri dan memiliki keterikatan sepenuhnya pada pekerjaan dan perusahaan, baik secara fisik, kognitif ataupun emosi [19]. Indikator work engagement mengacu pada penelitian [19] adalah:

1. *Vigor* (semangat), yang ditandai melalui adanya semangat dalam melakukan pekerjaan.
2. *Dedication* (dedikasi), merujuk pada dedikasi dan rasa bangga karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. *Absorption* (penghayatan), menunjukkan sikap fokus karyawan selama bekerja hingga merasakan keterikatan dengan pekerjaannya

Karyawan yang merasakan keterlibatan atau keterikatan yang tinggi pada pekerjaannya cenderung bekerja lebih keras sehingga akan memengaruhi kinerjanya [20].

Literatur Review

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sebagai bentuk kontribusinya terhadap perusahaan [23]. Indikator kinerja mengacu pada penelitian [25] meliputi:

1. **Kualitas:** Kualitas dari hasil pekerjaan karyawan dan kesesuaian tugas dengan kemampuannya
2. **Kuantitas:** Jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit
3. **Ketepatan Waktu:** Kesesuaian kegiatan yang dilakukan dalam rentang waktu tertentu
4. **Efektivitas:** Pemanfaatan sumber daya perusahaan dengan maksimal
5. **Kemandirian:** Tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara mandiri

Kinerja perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan karena kinerja dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan serta visi dan misi perusahaan [2].

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menggunakan metode kuantitatif yakni suatu metode penelitian yang menggunakan data statistik, berupa angka, serta pengukuran numerik untuk menguji hipotesis penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di UD. Tiga Putri. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non-probability sampling*, dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sama halnya dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 102 responden.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Desa Tempel, Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur (61262).

Analisis Data

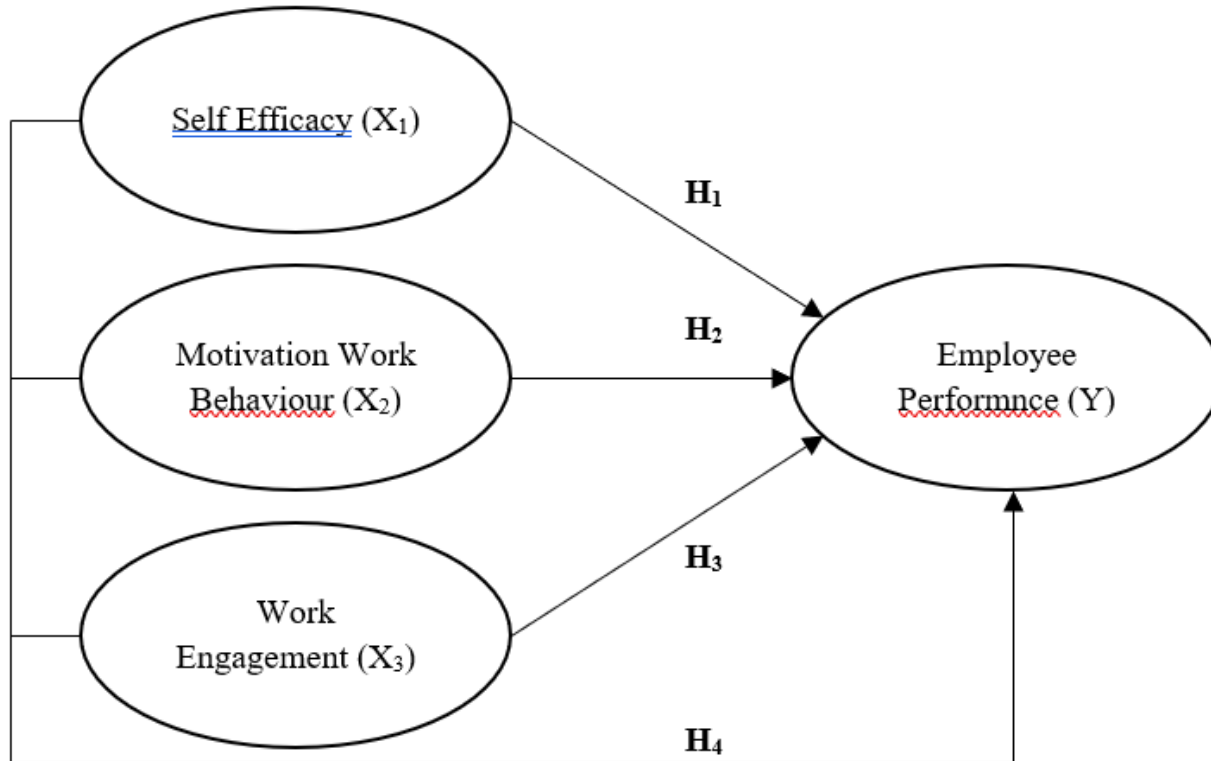
Teknik analisis data melalui pengujian validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), dan uji simultan (Uji F) dengan *software* olah data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner (angket). Sementara itu data sekunder didapatkan dari studi pustaka pada penelitian-penelitian terdahulu.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : diduga variabel Self Efficacy dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di UD. Tiga Putri Krian

H2 : diduga variabel Motivation Work Behaviour dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di UD. Tiga Putri Krian

H3 : diduga variabel Work Engagement dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di UD. Tiga Putri Krian

H4 : diduga variabel Self Efficacy, Motivation Work Behaviour, dan Work Engagement dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di UD. Tiga Putri Krian

Hasil

Tabel 1 Profil Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	32	31,4%
Perempuan	70	68,6%
Usia		
25-34 Tahun	12	11,8%
35-44 Tahun	19	18,6%
45-54 Tahun	59	57,8%
55-64 Tahun	12	11,8%
Total	102	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat jumlah dan persentase karyawan UD Tiga Putri berdasarkan jenis kelamin dan usianya.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Corrected item total correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Self efficacy (X1)	X1.1	0,676	0,1946	Valid
	X1.2	0,701	0,1946	Valid
	X1.3	0,630	0,1946	Valid
Motivation Work Behaviour (X2)	X2.1	0,661	0,1946	Valid
	X2.2	0,622	0,1946	Valid
	X2.3	0,702	0,1946	Valid
Work Engagement (X3)	X3.1	0,498	0,1946	Valid
	X3.2	0,592	0,1946	Valid
	X3.3	0,579	0,1946	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,691	0,1946	Valid
	Y.2	0,778	0,1946	Valid
	Y.3	0,668	0,1946	Valid
	Y.4	0,551	0,1946	Valid
	Y.5	0,760	0,1946	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan sampel (n) = 102 pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi, sehingga didapatkan nilai r tabel sebesar 0,1946. Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r hitung pada setiap item pernyataan pada X1, X2, X3, dan Y lebih besar daripada nilai r tabel dan nilainya positif sehingga dinyatakan valid.

Hasil

Tabel 1 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Keterangan
Self efficacy (X1)	3	0,806	> 0,70	Reliabel
Motivation Work Behaviour (X2)	3	0,786	> 0,70	Reliabel
Work Engagement (X3)	3	0,728	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,857	> 0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60861613
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.066
Test Statistic		.069
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: Hasil Olah Data, 2024

Dalam uji realibilitas dengan metode Cronchbach Alpha, instrumen dikatakan reliabel ketika hasil perhitungan Cronbach Alpha > 0,70 [26]. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel *Self efficacy (X1)*, *Motivation Work Behaviour (X2)*, *Work Engagement (X3)* dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dalam pernyataan kuesioner ini dinyatakan reliabel.

Dalam uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, hipotesis diterima dan data berdistribusi normal apabila hasil ujinya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 [2]. Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan nilai *asymptotic sig* menunjukkan nilai 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data *unstandardized residual* telah terdistribusi normal.

Hasil

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.904	1.410		.641	.523		
Self efficacy	.812	.122	.520	6.676	.000	.468	2.138
Motivation Work Behaviour	.550	.129	.328	4.278	.000	.482	2.073
Work Engagement	.216	.101	.126	2.136	.035	.818	1.223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 1 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.713	1.633	1.867

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Motivation Work Behaviour, Self-Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dalam uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, model regresi dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antar variabel bebas dengan absolut residual (abs res) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser, setiap variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai sig lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam model regresi.

Dalam pengujian autokorelasi melalui uji durbin-watson, dasar yang digunakan adalah jika $dU < d < 4 - dU$ maka keputusan tidak ditolak dengan hipotesis bahwa tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif. Berdasarkan tabel di atas, uji autokorelasi menunjukkan nilai durbin-watson sebesar 1,867 sehingga sesuai dengan dasar $dU < d < 4 - dU = 1.7383 < 1.867 < 2.2617$ maka model regresi penelitian ini dinyatakan tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif. Dimana nilai dU didapatkan dari tabel durbin-watson dengan $\alpha=5\%$, $n=102$, dan $k=3$.

Hasil

Tabel 1 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.904	1.410		.641	.523
	Self efficacy	.812	.122	.520	6.676	.000
	Motivation Work Behaviour	.550	.129	.328	4.278	.000
	Work Engagement	.216	.101	.126	2.136	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

1) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji untuk variabel *Self efficacy* (X1) diperoleh nilai t-hitung 6,676 sedangkan t-tabel sebesar 1,988 yang artinya t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Self efficacy* adalah $0,00 < 0,05$. Karena t-hitung > t-tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh *Motivation Work Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel *Motivation Work Behaviour* (X2) diperoleh nilai t-hitung 4,278 sedangkan t-tabel sebesar 1,988 yang artinya t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Motivation Work Behaviour* adalah $0,00 < 0,05$. Karena t-hitung > t-tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan *Motivation Work Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji untuk variabel *Work Engagement* (X3) diperoleh nilai t-hitung 2,136 sedangkan t-tabel sebesar 1,988 yang artinya t-hitung > t-tabel. Nilai signifikansi variabel *Work Engagement* adalah $0,035 < 0,05$. Karena t-hitung > t-tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan uji T apabila nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y. Begitu pula sebaliknya. Berdasarkan tabel distribusi T, $t(a/2;n-k-1) = t(0,05/2;102-4-1) = t(0,025;97)$ diketahui bahwa nilai T tabel sebesar 1,988.

Hasil

**Tabel 1 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.726	3	226.242	84.835	.000 ^b
	Residual	261.352	98	2.667		
	Total	940.078	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Motivation Work Behaviour, Self efficacy

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Apabila F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel distribusi F dengan $df = (k);(n-k)$, $df = (4);(102-4)$, $df = (4),(98)$ diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 2,46.

Berdasarkan tabel ANOVA di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel adalah $84,835 > 2,46$. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Self efficacy*, *Motivation Work Behaviour*, dan *Work Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dari itu secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Self efficacy*, *Motivation Work Behaviour*, dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, secara parsial *self efficacy* dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri. *Self efficacy* pada penelitian ini dibangun dengan tiga indikator yaitu *level magnitude*, *strength* dan *generality*. Sesuai dengan tanggapan pada kuesioner penelitian, karyawan UD Tiga Putri menunjukkan bahwa kontribusi paling tinggi ada pada indikator *strength* (kekuatan). Sedangkan kinerja karyawan mendapat tanggapan sangat setuju paling banyak pada indikator kualitas.

Studi empiris menunjukkan karyawan UD Tiga Putri yang memiliki keyakinan kuat pada diri sendiri akan lebih mudah memanfaatkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, terutama pada segi kualitas sarung tangan yang diproduksinya. Hal ini dibuktikan dengan karyawan UD Tiga Putri yang memiliki keyakinan kuat pada kemampuannya dalam memproduksi sarung tangan, mengatasi masalah yang muncul selama proses produksi contohnya seperti gangguan mesin atau menurunnya kualitas bahan produksi, serta keyakinan yang kuat dalam mencapai target produksi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1] yang menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya apabila merasa memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang tinggi untuk berhasil melaksanakannya, dan penelitian [10] yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

2. Pengaruh *Motivation Work Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, secara parsial *motivation work behaviour* dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri. *Motivation work behaviour* pada penelitian ini dibangun dengan tiga indikator yaitu perilaku, usaha dan kegigihan karyawan. Sesuai dengan tanggapan pada kuesioner penelitian, karyawan UD Tiga Putri menunjukkan bahwa kontribusi paling tinggi ada pada indikator usaha karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan UD Tiga Putri yang bersedia untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan proses produksi menunjukkan tingginya motivasi yang dimilikinya sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, terutama pada aspek kualitas sarung tangan yang diproduksi oleh karyawan tersebut. Selain tingginya usaha karyawan, *motivation work behaviour* juga ditunjukkan dari sikap karyawan UD Tiga Putri dalam memperlakukan orang-orang di tempat kerja dengan baik untuk menunjukkan rasa menghargai satu sama lain agar sama-sama dapat menyelesaikan pekerjaan serta kegigihan karyawan selama melaksanakan proses produksi. Bentuk motivasi ini dapat mendorong dan mengarahkan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik melalui hasil produksi yang sesuai standar perusahaan [12]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [2] yang menyatakan *motivation work behaviour* berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

3. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, secara parsial *work engagement* dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri. *Work engagement* pada penelitian ini dibangun dengan tiga indikator yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sesuai tanggapan pada kuesioner penelitian, karyawan UD Tiga Putri menunjukkan bahwa kontribusi paling tinggi ada pada indikator *absorption* (penghayatan).

Studi empiris menyatakan bahwa karyawan UD Tiga Putri yang tidak merasa terpaksa dalam memproduksi sarung tangan lebih mudah merasa fokus selama melaksanakan proses produksi hingga tidak menyadari waktu yang berlalu ketika bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut menikmati pekerjaannya. Selain itu, *work engagement* juga dapat dilihat melalui tingginya energi yang ditunjukkan karyawan UD Tiga Putri selama proses produksi serta adanya rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut, terutama pada kualitas sarung tangan yang diproduksinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] dan [13] yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pembahasan

4. Pengaruh *Self efficacy*, *Motivation Work Behaviour*, dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dari uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *self efficacy*, *motivation work behaviour*, dan *work engagement* dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri. Hal ini dapat ditunjukkan melalui karyawan UD Tiga Putri yang memiliki keyakinan pada kemampuan dan potensi dirinya dalam menghadapi situasi-situasi yang ada selama memproduksi sarung tangan. Begitu pula dengan motivasi karyawan UD Tiga Putri yang ditunjukkan melalui perilaku yang baik di tempat kerja, memberikan usaha semaksimal mungkin selama memproduksi sarung tangan, dan memiliki kegigihan yang tinggi untuk mencapai target produksi yang mampu memberikan dampak pada kinerjanya. Selain itu, keterikatan karyawan pada pekerjaan maupun perusahaan perlu diperhatikan karena adanya semangat karyawan yang tinggi serta perasaan bangga dan menikmati pekerjaan juga dapat memberikan dampak pada kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan gabungan ketiga variabel *self efficacy*, *motivation work behaviour*, dan *work engagement* mampu mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi di UD Tiga Putri.

Simpulan

1. Secara parsial, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri.
2. Secara parsial, *motivation work behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri.
3. Secara parsial, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri.
4. *Self efficacy*, *motivation work behaviour*, dan *work engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan yang artinya apabila ketiga variabel ini diimplementasikan secara bersama-sama dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mengatasi keterbatasan yang ada pada penelitian ini, peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan lebih banyak variabel bebas, menggunakan variabel penghubung ataupun memilih subjek yang berbeda dengan penelitian ini untuk mendapatkan hasil temuan yang lebih lengkap.

Referensi

- [1] U. Burhan, “Self Efficacy, Self Actualization, Jobsatisfaction, Organization Citizenship Behavior (OCB) And The Effect On Employee Performance,” *EKUILIBRIUM : JURNAL ILMIAH BIDANG ILMU EKONOMI*, vol. 14, no. 1, hlm. 45–57, 2019.
- [2] F. Tiara Pinata dan Sumartik, “The Role Of Knowledge Sharing Enablres, Motivation Work Behaviour and Individual Innovation Capability on Employee Performacee [Peran Knowledge Sharing Enablres, Motivation Work Behaviour Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Pegawai],” hlm. 1–14, 2023, doi: <https://doi.org/10.21070/ups.1435>.
- [3] S. Djaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi,” *BULETIN STUDI EKONOMI*, vol. 26, no. 1, hlm. 72–84, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/>
- [4] D. Rojiyah dan Sumartik, “The Influence Of Self Efficacy, Reward, And Punishment On Employee Performance [Pengaruh Self Efficacy, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan],” hlm. 1–17, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <http://sdgs.un.org/goals/goal8>
- [5] I. B. W. Kirana dan H. Bambang Suprasto, “Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Bali,” *E-Jurnal Akuntansi*, hlm. 1839, Jun 2019, doi: 10.24843/eja.2019.v27.i03.p08.
- [6] U. Farida dan S. Hartono, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS, 2019.
- [7] I. W. Prasetyani dan P. M. Desiana, “Mediasi Psychological Capital dan Work Engagement terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil,” *PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, vol. 10, no. 2, hlm. 144–154, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>
- [8] L. Sarinah dan I. Rachmayanty, “Keterikatan Kerja (Work Engagement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Patriot Bekasi,” *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 3, hlm. 2543–2557, 2021.

Referensi

- [9] N. D. Kinanti, N. A. Rohmah, R. Riandi, dan V. F. Sanjaya, “Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung,” *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, vol. 5, no. 2, hlm. 1–09, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoeib>
- [10] F. Ali, D. Tri, dan W. Wardoyo, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing),” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 1, hlm. 367–379, 2021.
- [11] R. Hidayat, “Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 5, no. 1, hlm. 16–23, Mar 2021, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- [12] S. M. Setyawati dan D. Nugrohoseno, “Praktik SDM, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 7, no. 3, hlm. 619–628, 2019.
- [13] E. Asmaryani, B. Mursito, dan Istiatin, “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Stres Kerja, Work Engagement, Penempatan Dan Kepemimpinan (Studi Pada FKIP UNS),” *Edunomika*, vol. 4, no. 2, hlm. 620–631, Agu 2020.
- [14] I. Tamimi, “Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan,” 2019. [Daring]. Tersedia pada: <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97741>
- [15] F. D. Rizqika dan H. Endratno, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Royal Korindah,” 2019.
- [16] I. R. Ary, A. Agung, dan A. Sriathi, “Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali),” *E-Jurnal Manajemen*, vol. 8, no. 1, hlm. 6990–7013, 2019, doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2.

Referensi

- [17] Alexander, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt.Great Giant Pineapple Divisi Drum Plant Lampung Tengah,” IIB DARMAJAYA, 2019.
- [18] P. B. Katili, W. Wibowo, dan M. Akbar, “The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance,” *Quantitative Economics and Management Studies*, vol. 2, no. 3, hlm. 199–205, Mar 2021, doi: 10.35877/454ri.qems319.
- [19] G. Priambodo, “Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Semarang) SKRIPISI,” UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG, SEMARANG, 2023. [Daring]. Tersedia pada: <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/28392>
- [20] I. Sidik Nusannas, T. Yuniarsih, J. Sojanah, D. Mutmainnah, M. Rahayu, dan S. Imbari, “The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation,” *Enrichment: Journal of Management*, vol. 11, no. 1, hlm. 63–67, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/29>
- [21] M. Govender dan M. H. R. Bussin, “Performance management and employee engagement: A South African perspective,” *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 18, hlm. 1–19, 2020, doi: 10.4102/sajhrm.
- [22] D. Umihastanti dan A. Frianto, “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1, hlm. 219–232, 2022.
- [23] W. E. Rahmayani dan T. Wikaningrum, “Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19,” *EKOBIS*, vol. 23, no. 2, hlm. 1–15, Jul 2022.
- [24] Weny, R. F. B. Siahaan, D. Anggraini, dan F. Sulaiman, “The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance,” *Enrichment: Journal of Management*, vol. 12, no. 1, hlm. 321–324, 2021.
- [25] A. M. Jannah, “Pengaruh self efficacy, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (PERSERO) Madiun,” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022. [Daring]. Tersedia pada: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/38897>

