

# The Effect of Self Efficacy, Motivation Work Behavior, and Work Engagement on Employee Performance at Knitting Glove Business UD Tiga Putri

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

Mirnanda Wahyu Prastika<sup>1)</sup>, Sumartik<sup>\*.2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of self efficacy, motivation work behavior, and work engagement on the performance of UD Tiga Putri employees. This study uses quantitative research methods with non-probability sampling methods and total sampling techniques, where the population is all production employees at UD Tiga Putri so that the sample in this study is equal to the total population of 102 respondents. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques used in this study include validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, t tests, f tests, and determination coefficient tests with SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) tools 25th version. The results of this study prove that self efficacy, motivation work behavior, and work engagement affect the performance of UD Tiga Putri employees both partially and simultaneously.*

**Keywords -** *Self Efficacy; Motivation Work Behaviour; Work Engagement*

**Abstrak.** *Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh self efficacy, motivation work behaviour, dan work engagement terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel non-probability sampling dan teknik total sampling, di mana populasinya seluruh karyawan bagian produksi di UD Tiga Putri sehingga sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 102 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi dengan alat bantu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa self efficacy, motivation work behaviour, dan work engagement memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri baik secara parsial maupun simultan.*

**Kata Kunci -** *Efikasi Diri; Motivasi Perilaku Kerja; Keterlibatan Kerja*

## I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di Indonesia saat ini kian kompetitif, untuk mencapai keberhasilan dalam persaingan ini perusahaan dituntut untuk lebih fokus pada penanganan dan pengelolaan sumber daya manusianya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan bukan hanya sebagai unsur produksi, melainkan juga sebagai salah satu unsur yang menentukan keberlangsungan perusahaan. Adanya sumber daya manusia dengan kualitas yang unggul mampu membantu perusahaan dalam menjalankan fungsi organisasi dan mencapai tujuan yang ada, dalam hal ini dilihat melalui kinerja karyawannya [1].

Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih terarah, karena keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan serta visi dan misi perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya [2]. Mangkunegara mengemukakan hasil kinerja dapat dilihat melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan [3]. Kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diharapkan. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui hasil yang stabil atau bahkan meningkat.

UD Tiga Putri telah dipatenkan pada tahun 2019 sebagai usaha yang fokus dalam memproduksi dan menjual sarung tangan rajut dengan lokasi pusat pada Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo. Sejak awal, usaha ini telah berkomitmen untuk menyediakan produk berkualitas tinggi, memenuhi kebutuhan pelanggan di pasar sarung tangan, serta menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat luas. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan UD Tiga

Putri. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan kemampuan dan pengalaman dalam bidang ini sehingga mampu untuk menyediakan sarung tangan sesuai kebutuhan pasar, namun perusahaan tetap perlu memperhatikan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Fenomena pada UD Tiga Putri berupa ketidakstabilan tingkat kecepatan karyawan dalam memproduksi sarung tangan, sehingga kuantitas hasil produksi pun tidak konsisten di setiap bulannya, sesuai dengan tabel 1. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk memproduksi sarung tangan dalam kuantitas yang tinggi, namun kesadaran masing-masing karyawan pada kemampuannya masih kurang sehingga kinerjanya belum optimal. Hal ini harus didampingi oleh rasa tanggung jawab atau keterikatan karyawan dengan pekerjaannya serta perilaku kerja karyawan yang memotivasinya untuk dapat memproduksi sarung tangan dalam kualitas dan kuantitas yang tinggi agar UD Tiga Putri tetap dapat menyediakan sarung tangan bagi pelanggannya.

**Tabel 1 Produksi Sarung Tangan UD Tiga Putri Tahun 2023**

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

**Sumber : Pemilik UD Tiga Putri (Data Diolah)**

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 kuantitas hasil produksi pun tidak konsisten dan belum mencapai target produksi. Kuantitas hasil produksi yang belum stabil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Melihat kondisi ini, UD Tiga Putri perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai hasil terbaik. *Self efficacy*, *motivation work behaviour*, dan *work engagement* merupakan faktor-faktor yang memungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

*Self efficacy* merujuk pada kesadaran setiap individu karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang rendah cenderung kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mudah menyerah dalam keadaan yang berat, sebaliknya, karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung dapat bertahan dan tidak mudah menyerah dalam kondisi yang sulit sekalipun [4]. Seorang karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya dalam periode tertentu cenderung dapat membangun rasa keyakinan yang tinggi atas kemampuannya, namun *self efficacy* itu akan menurun ketika seorang karyawan gagal menyelesaikan tugasnya berulang kali [5].

*Motivation work behaviour* mengacu pada faktor penggerak atau pendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan menunjukkan perilaku tertentu, dengan tingkat motivasi yang tinggi, maka kinerja dan produktivitas karyawan akan meningkat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan [2]. Motivasi dilihat melalui perilaku kerja atau sikap seorang karyawan kepada pimpinan dan sesama karyawan ataupun caranya dalam menyikapi pekerjaan yang diberikan. Motivasi dapat mendorong perilaku seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi kebaikan perusahaan [6]. Motivasi juga dapat menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar bersedia untuk bekerja keras dalam mencapai hasil yang optimal dengan penuh semangat [7].

*Work engagement* menunjukkan bahwa kinerja karyawan menjadi satu bagian dengan kesediaan karyawan untuk mendedikasikan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan kontribusi bagi pencapaian target perusahaan [8]. *Work engagement* mencakup keterlibatan emosional, kognitif, serta komitmen karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin yang sesuai dengan tujuan perusahaan [9]. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan yang tinggi dengan pekerjaannya cenderung dapat memberikan hasil kinerja yang baik pula, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor ini.

Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh adanya *research gap* dari penelitian-penelitian dahulu. Adanya celah pada penelitian [10] yang menunjukkan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan kontrak secara positif dan signifikan, sedangkan penelitian [11] menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di divisi marketing. Pada penelitian [10] dan [11] peneliti mengolah data dengan bantuan *software* SmartPLS, sedangkan pada penelitian ini olah data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS. Penelitian lain oleh [2] menyimpulkan bahwa *motivation work behaviour* dapat mempengaruhi kinerja sekretaris daerah secara signifikan, namun penelitian [12] menemukan hasil sebaliknya yaitu motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Penelitian [13] menunjukkan hasil bahwa *work engagement* memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan di industri manufaktur, di mana penelitian [13] menggunakan teknik *judgemental sampling*, suatu bentuk *sampling convenience* yang memiliki elemen populasi yang dipilih sesuai dengan *judgement* peneliti. Sebaliknya, hasil penelitian [14] yang menggunakan teknik *purposive sampling* tidak menunjukkan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan kependidikan. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau mengambil sampel dari suatu populasi tanpa memberikan kesempatan yang sama halnya dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Adanya fenomena kinerja pada UD Tiga Putri, celah penelitian, 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”. Dengan melakukan penelitian mengenai ketiga variabel ini, penulis memiliki tujuan agar karyawan dapat menyadari kemampuannya, menerapkan perilaku motivasi dalam melakukan pekerjaan, serta lebih merasakan hubungan atau keterikatan dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan hasil kerja yang konsisten bahkan yang lebih baik.

Literature review

### ***Self efficacy***

Bandura mengemukakan *self efficacy* sebagai 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 [15]. *Self efficacy* ditentukan oleh sejauh mana individu karyawan yakin bahwa dirinya memiliki potensi dan kemampuan untuk menghadapi situasi-situasi yang ada di masa mendatang [16]. Indikator *self efficacy* mengacu pada penelitian [17] meliputi:

1. *Level magnitude* merupakan tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dirasa mampu atau tidak mampu dilakukan oleh individu karena perbedaan kemampuan masing-masing individu. Individu karyawan cenderung memilih pekerjaan dengan tingkat kesulitan sesuai kemampuannya.
2. *Strength* adalah kuatnya keyakinan individu pada kemampuannya sendiri yang ditunjukkan melalui hasil kerjanya yang sesuai harapan.
3. *Generality* yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam berbagai kegiatan berbeda yang dilakukannya.

Seseorang yang merasa yakin pada kemampuannya akan lebih mudah untuk menunjukkan kinerja yang baik, begitulah *self efficacy* dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena *self efficacy* dapat membantunya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan semaksimal mungkin [4]. Penelitian terdahulu oleh [1], [5], dan [10] menemukan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan penelitian oleh [11] menemukan bahwa *self efficacy* tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

### ***Motivation Work Behaviour***

*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 menurut Gomes dalam [18] adalah keadaan di dalam diri individu yang mendorongnya untuk memiliki keinginan dalam melakukan suatu tindakan agar dapat mencapai tujuan. Motivasi muncul dari perilaku karyawan sebagai responnya terhadap keadaan dan kondisi pada tempat kerja. Motivasi kerja mampu mendorong dan mengarahkan individu karyawan untuk tetap melaksanakan pekerjaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan [12]. Indikatornya yang sesuai dengan penelitian [2] mencakup:

1. Perilaku karyawan, menunjukkan bagaimana tingkah laku karyawan kepada pimpinan dan rekan kerja, di mana karyawan dengan motivasi perilaku kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap dan tingkah laku yang baik di tempat kerja.
2. Usaha karyawan. Tingginya motivasi ditunjukkan dengan tingginya usaha yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya

3. Kegigihan karyawan, yaitu kemauan untuk terus bekerja meski terdapat kendala dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi ditandai dengan tingginya kegigihan dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi tinggi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat menciptakan kinerja yang baik dan tinggi pula, semakin tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan menunjukkan semakin tinggi pula kinerjanya [2]. Oleh karena itu, penelitian [2] mengemukakan *motivation work behaviour* memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai, namun penelitian [12] mengemukakan hasil yang bertolak belakang bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

### **Work Engagement**

*Work engagement* merupakan hubungan di antara karyawan dengan pekerjaannya yang dapat dilihat melalui semangat dengan dedikasi tinggi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya [13]. *Work engagement* juga merupakan sikap positif karyawan pada pekerjaannya yang ditunjukkan melalui tingginya energi selama melaksanakan pekerjaan, rasa antusias dan bangga pada pekerjaan, serta sikap fokus karyawan dalam menikmati pekerjaannya [19]. *Work engagement* mengacu pada seberapa jauh individu karyawan dapat melibatkan diri secara emosional, kognitif, dan secara pribadi menunjukkan komitmen pada pekerjaan dan perusahaan, dalam rangka membantu perusahaan dengan memberikan kinerja terbaiknya [20]. Indikator *work engagement* mengacu pada penelitian [20] adalah:

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

Karyawan yang merasakan keterikatan pada pekerjaannya dapat memanfaatkan kapasitas fisik, mental, kognitif, dan emosional dirinya secara maksimal untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Terlebih lagi, karyawan yang merasa terikat dan menikmati tugasnya cenderung memberikan usaha dan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai hasil kinerja yang lebih maksimal [21]. Beberapa penelitian mengenai *work engagement* menyatakan bahwa variabel bebas ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan [9], [13], namun penelitian mengenai *work engagement* yang dilakukan oleh [14] mendapatkan hasil sebaliknya yaitu *work engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Secara umum, kinerja mengacu pada hasil capaian karyawan yang dapat mempengaruhi tercapainya visi, misi, tujuan, dan sasaran suatu perusahaan [22]. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sebagai bentuk kontribusinya terhadap perusahaan [23]. Kinerja yang baik dapat memberikan hasil berupa kualitas dan kuantitas yang memuaskan, sebaliknya kinerja yang buruk dapat memberikan hasil kerja yang kurang memuaskan sehingga kinerja membutuhkan perhatian khusus dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya [24]. 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 aktivitas 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]. Peningkatan kinerja ditentukan oleh hasil kerja karyawan yang telah diselesaikan sesuai tugas yang telah diberikan dan ditetapkan. Kinerja sendiri menjadi tolak ukur untuk menilai setiap karyawan, semakin baik kinerjanya maka semakin baik pula pengaruh karyawan pada perusahaan [25].

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang memiliki tujuan untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh di antara variabel bebas dengan variabel terikat [6]. Metode kuantitatif sendiri digunakan karena data penelitian ini berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), *motivation work behaviour* (X2) dan juga *work engagement* (X3), serta *employee performance* atau kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Lokasi penelitian ini berada di Desa Tempel, Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur (61262). Populasi untuk 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* yaitu mengambil sampel dari suatu populasi tanpa memberikan kesempatan atau sama halnya dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 102 responden.

Sumber data pada penelitian ini berasal dari data primer dan juga data sekunder. Data primer didapatkan dari wawancara dengan pemilik usaha dan kuesioner yang disebarakan pada responden penelitian kemudian diubah menjadi bentuk data kuantitatif. Kuesioner pada penelitian ini diukur menggunakan skala Likert 5 poin yang mencakup 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), skala 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari studi pustaka pada penelitian-penelitian terdahulu.

Penelitian ini menggunakan 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.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Analisis

##### 1. Karakteristik Responden

Penghimpunan data ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan UD Tiga Putri yang berjumlah 102.

*Tabel 2 Profil Responden*

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

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa lebih dari setengah total responden atau karyawan produksi pada UD Tiga Putri berjenis kelamin perempuan (68,6%) atau sebanyak 70 responden sedangkan sisanya sebanyak 32 responden (31,4%) berjenis kelamin laki-laki. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan produksi UD Tiga Putri berusia sekitar 45 hingga 54 tahun sebanyak 59 orang (57,8%) sedangkan sisanya sebanyak 19 responden (18,6%) berusia sekitar 35 hingga 44 tahun, sebanyak 12 responden (11,8%) berusia sekitar 25 hingga 34 tahun dan sebanyak 12 responden (11,8%) berusia sekitar 55 hingga 64 tahun.

##### 2. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner penelitian, dikatakan valid apabila instrumen kuesioner mampu mengungkap suatu hal yang akan diukur dengan kuesioner tersebut [26]. Pengujian validitas dilakukan dengan mempertimbangkan besarnya nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel, dimana pengambilan keputusannya dilakukan sebagai berikut:

- Ketika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, maka menunjukkan bahwa instrumen kuesioner valid, sebaliknya
- Ketika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel, maka menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan sampel ( $n$ ) sebanyak 102 pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi, sehingga didapatkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,1946.

*Tabel 3 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

Work Engagement (X3)	X2.3	0,702	0,1946	Valid
	X3.1	0,498	0,1946	Valid
	X3.2	0,592	0,1946	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.3	0,579	0,1946	Valid
	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**

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai  $r$  hitung pada setiap item pernyataan lebih besar daripada nilai  $r$  tabel dan nilainya positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada *self efficacy* (X1), *motivation work behaviour* (X2), *work engagement* (X3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

### 3. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan responden dalam mengisi pernyataan yang merupakan indikator suatu variabel di dalam kuesioner. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas dari masing-masing variabel. Teknik pengambilan keputusannya adalah instrumen dikatakan reliabel ketika hasil perhitungan *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  [26].

**Tabel 4 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**

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.

### 4. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi variabel residual (pengganggu) pada data-data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak [26]. Metode Kolmogorov-Smirnov dapat membantu dalam menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual berdistribusi normal. Teknik pengambilan keputusannya adalah hipotesis diterima dan data berdistribusi normal apabila hasil ujinya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sebaliknya hipotesis ditolak dan data tidak berdistribusi normal jika hasil uji memiliki signifikansi kurang dari 0,05 [2].

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60861613
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.066
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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**

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.

#### b. Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas sehingga membutuhkan uji multikolinieritas untuk menguji terjadi atau tidaknya interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinieritas di dalamnya apabila menghasilkan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10,00. Sebaliknya, modal regresi dikatakan terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10,00.

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
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**

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* dari seluruh variabel bebas > 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Begitu pula pada nilai VIF dari seluruh variabel bebas < 10,00 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas di dalam model regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan suatu model regresi linear tidak efisien dan tidak akurat, sehingga model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, model regresi dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi antar variabel bebas dengan absolut residual (abs res) lebih besar dari 0,05.

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.097	.941		2.229	.028
Self efficacy	-.126	.081	-.223	-1.550	.124
Motivation Work Behaviour	.138	.086	.228	1.605	.112
Work Engagement	-.081	.068	-.131	-1.204	.232

a. Dependent Variable: Abs\_Res

**Sumber: Hasil Olah Data, 2024**

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.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi di antara kesalahan pengganggu atau residual pada periode saat ini (t) dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1) di dalam model regresi, dimana model regresi yang terjadi korelasi di dalamnya menandakan bahwa terdapat masalah autokorelasi [27]. Dalam pengujian autokorelasi melalui uji durbin-watson, dasar yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Jika  $0 < d < dL$  maka keputusan ditolak dengan hipotesis bahwa tidak ada autokorelasi positif.
- 2) Jika  $dL \leq d \leq dU$  maka tidak dapat diputuskan dengan hipotesis bahwa tidak ada autokorelasi positif.
- 3) Jika  $4 - dL < d < 4$  maka keputusan ditolak dengan hipotesis bahwa tidak ada autokorelasi negatif.
- 4) Jika  $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$  maka tidak dapat diputuskan dengan hipotesis tidak ada autokorelasi negatif.
- 5) Jika  $dU < d < 4 - dU$  maka keputusan tidak ditolak dengan hipotesis bahwa tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif.

**Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 <sup>a</sup>	.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**

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  $k=3$ .

#### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh di antara variabel bebas dan variabel terikat ataupun variabel bebas lebih dari satu, analisis regresi linear berganda ini diuji menggunakan SPSS versi 25. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$

$\beta_3$  = Koefisien regresi untuk  $X_3$

$\varepsilon$  = Standar error

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = *Self efficacy*

$X_2$  = *Motivation Work Behaviour*

$X_3$  = *Work Engagement*

**Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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**

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh sebuah persamaan regresi sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

$$Y = 0,904 + 0,812 X_1 + 0,550 X_2 + 0,216 X_3$$



Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha$  = Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai positif sebesar 0,904 yang menyatakan bahwa jika *Self efficacy*, *Motivation Work Behaviour*, dan *Work Engagement* bernilai nol maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,904 satuan.

$\beta_1$  = Nilai koefisien regresi variabel *Self efficacy* menunjukkan nilai positif sebesar 0,812 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan *Self efficacy* sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,812 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_2$  = Nilai koefisien regresi untuk variabel *Motivation Work Behaviour* menunjukkan nilai positif sebesar 0,550 bahwa setiap kenaikan *Motivation Work Behaviour* sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,550 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_3$  = Nilai koefisien regresi variabel *Work Engagement* menunjukkan nilai positif sebesar 0,216 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan *Work Engagement* sebesar satu satuan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,216 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah *Self efficacy* (X1).

#### a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk melihat mampu atau tidaknya variabel *Self efficacy*, *Motivation Work Behaviour*, dan *Work Engagement* untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan secara individu. Uji T dilakukan dengan signifikansi 0,05. Dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y. 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.

**Tabel 10 Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Berdasarkan hasil Uji T di atas, dapat disimpulkan bahwa:

#### 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 kurang dari 0,05. Karena t-hitung > t-tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  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 untuk 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 kurang dari 0,05. Karena t-hitung > t-tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *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 kurang dari 0,05. Karena t-hitung > t-tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F diperlukan untuk menguji secara simultan atau bersama-sama pengaruh dari variabel *Self efficacy*, *Motivation Work Behaviour*, dan *Work Engagement* terhadap variabel Kinerja Karyawan 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.

**Tabel 11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.726	3	226.242	84.835	.000 <sup>b</sup>
	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**

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.

## B. 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, yang artinya kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya keyakinan setiap karyawan pada kemampuan diri mereka sendiri sehingga dapat menunjukkan kinerja yang lebih optimal. *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) yang mendapat tanggapan sangat setuju paling banyak pada pernyataan karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat pada diri sendiri agar mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan kinerja karyawan mendapat tanggapan sangat setuju paling banyak pada indikator kualitas produk melalui pernyataan bahwa hasil kerja karyawan sesuai standar kualitas produk yang ditetapkan.

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 terutama melalui kualitas hasil produksinya dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak usaha dagang diharapkan untuk lebih memperhatikan *self efficacy* karyawannya dengan menanamkan kesadaran bahwa setiap karyawan memiliki kemampuannya masing-masing yang dapat ditekuni untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1] yang menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya apabila merasa dirinya memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang tinggi untuk berhasil melaksanakan pekerjaan tersebut, dan penelitian [10] yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 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, yang artinya kinerja karyawan akan dapat meningkat jika *motivation work behaviour* pada karyawan meningkat dan begitu pula sebaliknya. *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 yang mendapat tanggapan sangat setuju paling banyak pada pernyataan bahwa karyawan mencoba untuk memberikan usaha maksimal dalam setiap tugas yang dikerjakan.

Sedangkan kinerja karyawan mendapat tanggapan sangat setuju paling banyak pada indikator kualitas produk melalui pernyataan bahwa hasil kerja karyawan sesuai standar kualitas produk yang ditetapkan.

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]. Oleh karena itu, diharapkan pihak usaha dagang dapat meningkatkan *motivation work behaviour* dengan memberikan motivasi pada karyawannya untuk menjaga perilaku dan suasana yang baik di dalam perusahaan serta memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan berkembang agar terus termotivasi untuk memberikan kinerja sebaik mungkin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [2] yang menyatakan *motivation work behaviour* berpengaruh terhadap kinerja.

### 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, yang artinya kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya keterikatan yang tinggi pada setiap karyawan dengan pekerjaannya. *Work engagement* pada penelitian ini dibangun dengan tiga indikator yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sesuai dengan tanggapan pada kuesioner penelitian, karyawan UD Tiga Putri menunjukkan bahwa kontribusi paling tinggi ada pada indikator *absorption* (penghayatan) yang mendapat tanggapan sangat setuju paling banyak pada pernyataan bahwa karyawan yang merasa fokus akan merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja. Sedangkan kinerja karyawan mendapat tanggapan sangat setuju paling banyak pada indikator kualitas produk melalui pernyataan bahwa hasil kerja karyawan sesuai standar kualitas produk yang ditetapkan.

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. Oleh karena itu, diharapkan pihak usaha dagang lebih memperhatikan *work engagement* dengan melakukan komunikasi secara terbuka, baik untuk memberitahukan tujuan perusahaan maupun untuk memberikan *feedback*, pengakuan, dan apresiasi agar karyawan merasa dihargai dan dapat mempertahankan keterikatanannya dengan pekerjaan serta tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] dan [13] yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 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.

## VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada UD Tiga Putri dengan bantuan software pengolahan data SPSS 25 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diteliti menunjukkan hasil berikut:

1. Secara parsial, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri karena karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi lebih mudah menyadari kemampuannya sehingga akan mengerti apa

yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan serta mampu bertahan dalam menghadapi kendala-kendala selama proses produksi. Dengan demikian, kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

2. Secara parsial, *motivation work behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan menunjukkan tingkah laku yang baik di tempat kerja, usaha semaksimal mungkin, serta kegigihan dalam melaksanakan proses produksi sehingga kinerjanya juga akan meningkat.
3. Secara parsial, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tiga Putri dimana semakin tingginya *work engagement* maka semakin tinggi semangat dan energi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta semakin tinggi pula perasaan bangga dan menikmati pekerjaan sehingga kinerjanya pun turut meningkat.
4. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *self efficacy*, *motivation work behaviour*, dan *work engagement* 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.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Proses penelitian dan penulisan artikel ini dapat diselesaikan atas bantuan, arahan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan memberikan bantuan untuk menyusun artikel ini, termasuk pemilik UD Tiga Putri beserta karyawannya dan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini.

### 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, pp. 45–57, 2019.
- [2] F. T. Pinata and Sumartik, "The Role Of Knowledge Sharing Enablres, Motivation Work Behaviour and Individual Innovation Capability on Employee Performancee [Peran Knowledge Sharing Enablres, Motivation Work Behaviour Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Pegawai]," pp. 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, pp. 72–84, 2021, [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/>
- [4] D. Rojiyah and Sumartik, "The Influence of Self Efficacy, Reward, And Punishment on Employee Performance [Pengaruh Self Efficacy, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan]," pp. 1–17, 2023, [Online]. Available: <http://sdgs.un.org/goals/goal8>
- [5] I. B. W. Kirana and H. B. Suprasto, "Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Bali," *E-Jurnal Akuntansi*, p. 1839, Jun. 2019, doi: 10.24843/eja.2019.v27.i03.p08.
- [6] I. S. Arzuni and D. Andriani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo," *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [7] U. Farida and S. Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press, 2019.
- [8] I. W. Prasetyani and 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, pp. 144–154, 2020, [Online]. Available: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>
- [9] L. Sarinah and 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, pp. 2543–2557, 2021.
- [10] N. D. Kinanti, N. A. Rohmah, R. Riandi, and 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, pp. 1–09, 2020, [Online]. Available: <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoieb>

- [11] F. Ali, D. Tri, and 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, pp. 367–379, 2021.
- [12] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, Mar. 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- [13] S. M. Setyawati and D. Nugrohoseno, "Praktik SDM, Job Crafting dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 7, no. 3, pp. 619–628, 2019.
- [14] E. Asmaryani, B. Mursito, and Istiatin, "Kinerja Karyawan Ditinjau dari Stres Kerja, Work Engagement, Penempatan dan Kepemimpinan (Studi pada FKIP UNS)," *Edunomika*, vol. 4, no. 2, pp. 620–631, Aug. 2020.
- [15] I. Tamimi, "Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan," 2019. [Online]. Available: <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97741>
- [16] F. D. Rizqika and H. Endratno, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Royal Korindah," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi*, vol. 19, no. 2, pp. 286–294, 2019.
- [17] I. R. Ary, A. Agung, and A. Sriathi, "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 6990–7013, 2019, doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2.
- [18] Alexander, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple Divisi Drum Plant Lampung Tengah," IIB DARMAJAYA, 2019.
- [19] R. A. Syafitri and E. Iryanti, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 3, no. 5, pp. 2620–2627, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- [20] R. R. Firdaus, "Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening," Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2019.
- [21] M. R. Adawiyah and I. Darmastuti, "Peran Work Engagement dalam Memediasi Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan," in *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia*, 2023, pp. 543–555.
- [22] D. Umihastanti and A. Frianto, "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 219–232, 2022.
- [23] W. E. Rahmayani and T. Wikaningrum, "Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19," *EKOBIS*, vol. 23, no. 2, pp. 1–15, Jul. 2022.
- [24] Weny, R. F. B. Siahaan, D. Anggraini, and F. Sulaiman, "The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance," *Enrichment: Journal of Management*, vol. 12, no. 1, pp. 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. [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/38897>
- [26] Y. P. Aryoko, A. Y. Kharismasyah, and I. Maulana, "Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)*, vol. 6, no. 2, p. 101, Sep. 2022, doi: 10.30595/jssh.v6i2.14892.
- [27] M. Yani, "PELATIHAN SPSS." pp. 1–203, 2023.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*