

PERAN MOTIVASI DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA KARANG ANYAR KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Diah Novitasari^{1)*}, Syaiful Bakhri²⁾, Hikmatul Aliyah³⁾

^{1, 2, 3)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Bakti Nusantara, Way Jepara
Lampung Timur

e-mail: diahnovitasari126@gmail.com*, syaifulpoles@gmail.com, alyaoyee@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia berperan penting sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan bergantung pada orang-orang yang berada pada lingkungan organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pada pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur berjumlah 66 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah teknik wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh, teknik analisis data menggunakan regresi liner berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur. Adapun efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur. Adapun motivasi dan efikasi diri dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai $F_{hitung} 25.845 > F_{tabel} 3.938$ dari probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.005.

Kata kunci: Motivasi, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai

Abstrak

Human resources play an important role as the driving and guiding hand of an organization. The success of an organization in achieving its desired goal depends on the people in the organization's environment. The purpose of this study is to know and analyze the impact of motivation and self-efficacy on the performen of village officials of the wing of 66 people. This research data collecting technique is an interview, a documentary, and a questionnaire. The population in this study is the entire village employees of karang anyar of the east lampung district. Samples are taken with tedium sampling saturated, data analysis techniques using the regression liner liner, hypothetical testing (t and testing f), and coefficient determinations. Studies have shown that partial motivations have had a positive and significant impact on the performen of employees of karang anyar of the east lampung district. He said the partial self-efficacy no have had a positive impact on the performen of employees of karang anyar of the east lampung district. The motivations and self-efficacy in this study simultaneously have a positive effect on the performen of employees of karang anyar of the east lampung district. This can be seen from the data analysis that shows a value of $25,845 > 3,938$ from a probability of 0,000 less than 0005.

Keywords: motivations, self-efficacy, employee performe

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan kemauan bekerja keras untuk hasil kerja yang maksimal. Motivasi adalah dorongan ide, emosi, dan bahkan kebutuhan fisik yang mendorong orang untuk mengambil keputusan yang menumbuhkan sikap dan tindakan yang lebih profesional dalam diri karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Lubis, 2021). Kinerja karyawan menjadi penting karena memberikan gambaran seberapa baik kemajuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan (Diawati dkk, 2019). Salah satu faktor penunjang keberhasilan kinerja suatu organisasi tergantung pada karyawannya, setiap karyawan merupakan penggerak organisasi tersebut (Gunawan dkk, 2020). Faktor motivasi juga mempengaruhi hasil kinerja pegawai, dimana motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan merupakan salah satu pendekatan yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan di dalam bekerja. Hal ini karena motivasi merupakan dorongan dalam diri atau suatu kondisi yang menjadikan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan (Diawati dkk, 2019). Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah meningkatnya motivasi kerja (Diawati dkk, 2019). Namun penelitian yang dilakukan (Hidayat, 2021) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, menunjukkan bahwa mereka gagal memberikan kontribusi yang diharapkan dalam mendukung kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sulastri & Uriawan (2020) menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi atau keyakinan.

Agar kinerja pegawai dapat tercapai dan berjalan lancar, maka harus didorong tidak hanya dengan pemberian motivasi, tetapi juga dengan self efficacy pegawai yang tinggi (Diawati dkk, 2019). Self-efficacy merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting yang meningkatkan keterampilan komunikasi dan kepercayaan diri dalam melakukan semua tugas yang diberikan, sehingga aktivitas perusahaan berjalan optimal dan kepuasan kerja karyawan meningkat (Dewi & Dewi, 2015). Self-efficacy adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kemampuannya sendiri untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan (Lubis, 2021). Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan isu yang masih dihadapi organisasi, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mencari solusinya.

Adapun pada studi empiris yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Lubis (2021), Self-efficacy dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Agung, Desa Bengabing, Kabupaten Serdang Bedagai. Diawati dkk, (2019) Motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi & Dewi (2015) Self-efficacy dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour and Trevel Denpasar. Sebaliknya, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa variabel self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya (Saputri 2021). Sulastri dan Uriawan (2020) Motivasi karyawan dan efikasi diri karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Era Industri. Gunawan dkk, (2020) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Nansi Karang Kabupaten Bekasi. Hasil tersebut berbeda dengan Hidayat (2021) yang menemukan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan kerja. Kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada saat mereka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh organisasi, dan hasil kerja tersebut disesuaikan dengan harapan organisasi melalui pedoman atau standar yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi (Gunawan dkk, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika (Afandi, 2020). Sedangkan Menurut Kasmir (2018) Kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Lubis 2021).

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat mendorong atau mengerakkan seseorang untuk bergerak melakukan sesuatu dengan tujuan dan maksud tertentu. Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan Menurut Wilson Bangun (2012) motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan (Lubis, 2021). Motivasi ialah bagian penting di dalam setiap kegiatan, dan sekaligus menjadi salah satu faktor pendukung agar karyawan dapat bekerja dengan giat, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat (Diawati dkk, 2019).

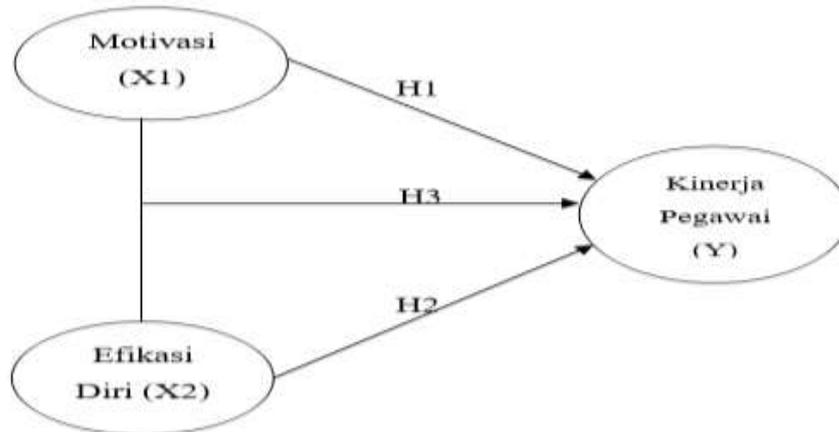
Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat mendorong atau mengerakkan seseorang untuk bergerak melakukan sesuatu dengan tujuan dan maksud tertentu. Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan Menurut Wilson Bangun (2012) motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan (Lubis, 2021). Motivasi ialah bagian penting di dalam setiap kegiatan, dan sekaligus menjadi salah satu faktor pendukung agar karyawan dapat bekerja dengan giat, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat (Diawati dkk, 2019).

Tabel. 1. Penelitian Terdahulu Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lubis, (2021)	Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai	Alat analisis menggunakan regresi berganda	Efikasi diri dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Diawati dkk, (2019)	Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy)dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.	Alat analisis menggunakan regresi berganda	Motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan.
3	Dewi & Dewi, (2015)	Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar.	Alat analisis menggunakan regresi berganda	Self-efficacy dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja secara simultan.
4	Sulastr &Uriawan, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja,Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri	Alat analisis menggunakan regresi berganda	Kondisi lingkungan kerja, motivasi pegawai, dan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Hidayat, (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia	Alat analisis menggunakan regresi berganda	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6	Saputri, (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya	Alat analisis menggunakan regresi berganda	Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai. Self Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7	Gunawan dkk, (2020).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.	Alat analisis menggunakan regresi berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadapkinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model Empiris



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H1 :Motivasi Berpengaruh positif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Desa Karang Anyar, Kec. Labuhan Maringgai.
- H2 :Efikasi Diri Berpengaruh positif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Desa Karang Anyar, Kec. Labuhan Maringgai.
- H3 :Motivasi Dan Efikasi Diri Secara Bersama-Sama Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Desa Karang Anyar, Kec. Labuhan Maringgai

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Karang Anyar, Kec.Labuhan Maringgai, Kab. Lampung Timur, Provinsi Lampung berjumlah 66 orang. Memperoleh dengan menggunakan wawancara, dokumentasi dan kuesioner dimana respondennya adalah Pegawai Desa Karang Anyar Kec. Labuhan Maringgai dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Teknik dalam pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan 66 paket kuesioner.

Total kuesioner terdiri dari 16 item pertanyaan. Seluruh item pertanyaan menggunakan 5- poin skala likert terdiri dari 1= sangat tidak setuju and 5= sangat setuju. Motivasi diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan yang dibuat oleh Bayu Fadillah (2013). Efikasi diri diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan yang dibuat oleh Lenembrung Dalam Stevani Sebayang (2017) . Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan dibuat oleh Robbins (2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah dikumpulkan lalu dianalisis dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16 dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument terlebih dahulu. Untuk langkah awal, kami menguji validitas instrument. Adapun datanya dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel. 2. Nilai Validitas Variabel Motivasi

Nomor pernyataan	rhitung	rtabel	keterangan
1	0.689	0.242	Valid
2	0.688	0.242	Valid
3	0.789	0.242	Valid
4	0.659	0.242	Valid
5	0.708	0.242	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Tabel. 3. Nilai Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah pernyataan pada variabel motivasi sebanyak 5. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai rhitung >rtabel oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel. 4. Nilai Validitas Variabel Efikasi Diri

NoButir	rhitung	rtabel	keterangan
6	0.799	0.242	Valid
7	0.792	0.242	Valid
8	0.706	0.242	Valid
9	0.819	0.242	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Tabel. 4. Nilai Reliabilitas Variabel Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	4

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah pernyataan pada variabel efikasi diri sebanyak 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel efikasi diri menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai rhitung >rtabel oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel efikasi diri dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel. 5. Nilai Validitas Variabel Kinerja Pegawai

NoButir	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
10	0.622	0.242	Valid
11	0.648	0.242	Valid
12	0.689	0.242	Valid
13	0.630	0.242	Valid
14	0.652	0.242	Valid
15	0.719	0.242	Valid
16	0.550	0.242	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Tabel. 6. Nilai Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah pernyataan pada variabel kinerja pegawai sebanyak 7. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah menentukan dampak dari motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan pada hasil berikut ini:

Tabel. 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	19.699	2.985		6.598	0			
1 motivasi kerja	0.964	0.135	0.762	7.138	0	0.771	1.298	
efikasi diri	-0.558	0.158	-0.376	-3.523	0.001	0.771	1.298	

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari tabel 7 maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 19.699
2. Motivasi = 0,964
3. Efikasi Diri = -0,558

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui nilai persamaan sebagai berikut :

$$Y = 19.699 + 0,964 + (-0,558)$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika:

- Konstanta sebesar 19.699 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen motivasi, efikasi diri yang dijadikan pengukur kinerja pegawai, maka besar tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 19.699.
- Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,964 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,964.
- Nilai koefisien regresi efikasi diri sebesar -0,558 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel efikasi diri meningkat sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0.558.

Tabel. 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	19.699	2.985		6.598	0		
1 motivasi kerja	0.964	0.135	0.762	7.138	0	0.771	1.298
efikasi diri	-0.558	0.158	-0.376	-3.523	0.001	0.771	1.298

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis pertama untuk variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dipengaruhi hasil, $t_{hitung} 7.138 > t_{tabel} 1.984$. Artinya secara statistik data penelitian ini secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Pengujian hipotesis kedua untuk variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai dipengaruhi hasil, $t_{hitung} -3.523 < t_{tabel} 1.984$. Artinya secara statistik data penelitian ini secara parsial efikasi diri tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel. 9. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.722	2	107.861	25.485	.000 ^a
	Residual	266.641	63	4.232		
	Total	482.364	65			

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar 25.485 dengan tingkat probabilitas sebesar 0.000. Sedangkan nilai f_{tabel} diketahui sebesar 3.938 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($25.485 > 3.938$). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri dalam peneliti ini secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar.

Tabel. 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	0.447	0.43	2.057

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, motivasi kerja
 b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.447 \times 100\%$$

$$= 44,7\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R-square sebesar 0.447 yang berarti variabel motivasi dan efikasi diri memiliki pengaruh sebesar 44.7% terhadap kinerja pegawai. Adapun sisanya sebesar 55.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar, Secara parsial efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar
2. Secara simultan motivasi dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar. Oleh karna itu, berdasarkan temuan yang didapat organisasi seharusnya lebih giat memberikan pelatihan kepada setiap pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain yaitu: pertama, responden yang sulit ditemui, objek penelitian yang hanya diperoleh dari satu instansi sehingga belum dapat memberikan gambaran yang lebih jelas atau dengan kata lain generalisasinya sangat terbatas. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan 2 (dua) variabel saja yakni motivasi, efikasi diri, kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat menguji kembali penelitian ini pada obyek penelitian yang lain, misalnya perusahaan swasta dan juga sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Aprilia, D. N., & Prayekti, K. C. K. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 7(1), 17-26.
- Amalia, N. N., & Pramusinto, H. (2020). Pengaruh Persepsi, Efikasi Diri dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 84-94.
- Fadillah, B., dkk. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of management*, 38(1), 9-44.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99-108.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol, 9*.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(1), 1-12.
- Ghozoli. (2016). *Aplikasi multivariete dengan psogram IBM SPSS*. semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Kamsir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kilapong, Samuel Novian (2013). *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tropica Cocoprime Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 141 150
- Lubis, A. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai* (Doctoral dissertation).
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2011). *Buku Saku Spss Analisis Statistik Data*, Yogyakarta: Mediacom.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge.(2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43-49.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja MAP Fashion tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).

- Sebayang, Stevani (2017). *Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi Kasus di PT. Finnet Indonesia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltan. (2012). “*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*”. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Wilson Bangun, S., & H Eddy Soegiarto K, M. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Lempake Samarinda*.Ekonomia
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.