

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN**
(Studi pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

Andono Budi Seputro

Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa

Email : andono.b14.2014@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation on work performance, knowing the effect of self efficacy on work performance and knowing the effect of work motivation and self efficacy together on work performance. This type of research is correlational. The population in this study was the lecturers at Atma Jaya Yogyakarta University. The sample used in this study was 76 respondents. The sampling technique uses purposive sampling. The technique used in data collection is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. To find out the effect simultaneously used the F test, and to determine the effect partially used the t test. The results showed that motivation partially influences the work performance, self efficacy partially influences the work performance, motivation and self efficacy simultaneously influence the work performance.

Keywords: motivation, self efficacy, work performance

A. PENDAHULUAN

Pada masa kini pendidikan merupakan faktor utama penunjang keberhasilan karir seseorang. Semakin tinggi jenjang pendidikan maka peluang untuk berkarir dalam dunia kerja akan semakin tinggi pula. Demi memperoleh pendidikan yang baik, masyarakat rela berkorban meninggalkan tempat tinggal mereka untuk menetap sementara waktu di lokasi perguruan tinggi tempat mereka menuntut ilmu. Tentunya perguruan tinggi yang mereka pilih adalah perguruan dengan kualitas yang baik.

Kualitas perguruan tinggi tersebut ditentukan oleh berbagai faktor. Pertama, tenaga pendidik atau dosen. Jumlah dosen dalam suatu perguruan tinggi harus memiliki rasio yang seimbang dengan jumlah mahasiswa. Di samping itu, seorang dosen haruslah memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari mahasiswanya. Produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah juga turut mempengaruhi kualitas dosen tersebut. Hal ini kaitannya dengan jabatan fungsional dosen. Kedua, mahasiswa. Perguruan tinggi yang baik pasti memiliki jumlah mahasiswa yang tidak sedikit dan banyak prestasi yang diraih dalam berbagai kompetisi maupun kegiatan lain. Ketiga, tenaga non kependidikan. Dalam kaitannya dengan pelayanan pendidikan, tenaga non kependidikan memiliki peran penting dalam administrasi pendidikan. Keempat, fasilitas penunjang. Kegiatan perkuliahan akan terlaksana dengan baik jika sebuah perguruan tinggi memiliki fasilitas yang memadai. Demikianlah keempat faktor tersebut merupakan kombinasi yang baik dalam kemajuan suatu universitas. Namun dalam penelitian ini akan fokus pada faktor pertama yaitu asisten ahli atau tenaga pendidik.

Dosen atau tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan prestasi universitas. Dosen akan memberikan sumbangsih dalam prestasi universitas ketika dosen tersebut memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Prestasi kerja dosen tercermin dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya digunakan dalam pengajuan jabatan fungsional.

Jabatan fungsional dosen yang selanjutnya disebut jabatan akademik dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri (permenpan pasal 1 nomor 1). Jabatan fungsional dosen terdiri dari empat mulai dari yang tertinggi yaitu; Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor, dan Asisten Ahli. Penetapan jabatan fungsional tersebut didasarkan pada jumlah angka kredit yang dapat dicapai oleh seorang dosen. Semakin tinggi angka kredit yang dicapai maka jabatan fungsional dosen akan meningkat. Karena jabatan fungsional merupakan jabatan karier yang mana menunjukkan kinerja dosen, maka semakin tinggi jabatan fungsional semakin tinggi pula kualitas pendidikan yang dapat diajarkan. Oleh karena itu sebuah universitas harus meningkatkan pencapaian jabatan fungsional seluruh dosen demi bertambah baiknya kualitas pendidikan universitas tersebut.

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa dan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dengan dosen. Menurut jenisnya PT dibagi menjadi 2 yaitu Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta. Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LL Dikti) Wilayah V ada 19 Universitas, 41 Akademi, 34 Sekolah Tinggi, 5 Institut, 7 Politeknik. Jumlah Total ada 106 Perguruan Tinggi. Dari sekian banyaknya itu maka calon mahasiswa akan memilih PT yang dirasa baik dan berkualitas. Pertimbangan-pertimbangan memilih PT juga didasari dengan fakultas dan program studi yang ditawarkan. Semakin banyak Fakultas akan semakin banyak pula jumlah dosen, jumlah tenaga administrasi. Kualitas dosen akan sangat berpengaruh dalam perkembangan Perguruan Tinggi tersebut.

Prestasi kerja dosen tersebut dipengaruhi oleh faktor motivasi dan *self efficacy*. Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2002). Menurut *Three Needs Theory* yang mendorong adanya motivasi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan afiliasi. Sedangkan menurut teori dua faktor, motivasi didorong oleh adanya *job content* dan *job context* di mana pada saat bekerja seseorang akan merasakan dua situasi yaitu kepuasan kerja (berkenaan dengan tanggungjawab) dan ketidakpuasan kerja (berkenaan dengan gaji yang diterima).

Situasi di mana seseorang merasakan kepuasan kerja merupakan sebuah motivasi dan tanggung jawab merupakan bentuk dari kepuasan kerja tersebut. Seorang dosen akan memiliki prestasi apabila dalam menjalankan kewajibannya disertai dengan rasa tanggung jawab. Situasi lain yang membuat seseorang lebih termotivasi untuk berprestasi yakni gaji yang diterima setelah melakukan kewajibannya. Dalam hal ini gaji merupakan sebuah kompensasi terhadap kewajiban dan juga prestasi yang dicapai. Sehingga ketika prestasi yang dicapai baik maka gaji yang diterima akan mengikuti. Hal ini tentunya akan memacu seseorang untuk lebih berusaha mencapai prestasinya.

Selain motivasi, faktor lain yaitu *self efficacy*. Menurut Tarsidi (2007) dalam Retno (2013) *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil. Pada saat seorang dosen memiliki *self efficacy* atau keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mencapai prestasi maka tidak menutup kemungkinan bahwa dosen tersebut akan mencapai prestasi yang tinggi.

B. KAJIAN LITERATUR

PRESTASI KERJA

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu dan diperbandingkan dengan berbagai hal misalnya target, standar kerja perusahaan, dan kriteria lainnya. Menurut Bernardin dan Russel (1993), dalam Yatipai (2015) prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil – hasil yang diperoleh melalui fungsi – fungsi pekerjaan tertentu. Porter dan Lawyer (1967) dalam Ernawati (2015) prestasi kerja dikatakan “*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu, dengan kata lain prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Prestasi kerja dosen tercermin dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pelaksanaan Tri Dharma PT diwujudkan dalam pengajuan usulan kenaikan jabatan fungsional. Sehingga prestasi kerja seorang dosen dapat dilihat dari pencapaian jabatan fungsional. Oleh karena itu dalam penelitian ini jabatan fungsional digunakan sebagai indikator pencapaian prestasi kerja. Semakin tinggi jabatan fungsional dosen, maka dapat dikatakan bahwa dosen memiliki prestasi yang tinggi. Dalam pencapaian jabatan fungsional, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Pertama, faktor dari dalam yaitu keyakinan diri (*self efficacy*) dan kemampuan yang meliputi kerja sama, ketrampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi. Kedua, faktor motivasi yang meliputi kedisiplinan, tanggungjawab, hak yang dapat diterima, pendidikan, semangat kerja, dan kepribadian. Apabila kedua faktor tersebut dipenuhi maka tidak dapat dipungkiri bahwa jabatan fungsional dosen yang lebih tinggi dapat dicapai. Jika kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seorang dosen tinggi maka kemungkinannya untuk menaikkan jabatan fungsional juga tinggi.

MOTIVASI KERJA

Teori Dwi – Faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori Dwi – Faktor disebut juga *motivation – hygiene theory*. Frederick Herzberg mengemukakan bahwa terdapat dua aspek yang selalu berhubungan dengan suatu pekerjaan. Dua aspek tersebut yaitu pekerjaan itu sendiri (*job content*) dan aspek lain yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut (*job context*). Aspek yang berkaitan dengan pekerjaan (*job context*) meliputi gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja (Hariandja, 2002).

Teori Dwi – Faktor mengungkapkan bahwa pada saat seseorang melakukan pekerjaan maka akan merasakan dua situasi. Situasi pertama adalah pada saat melakukan pekerjaan, seseorang dapat merasakan kepuasan kerja dan rasa ketidak-puasan kerja (*job satisfaction* atau *nojob satisfaction*). Situasi kedua yakni pada saat berhubungan dengan lingkungan kerja, gaji, dan supervisi (*job context*). Pada situasi kedua ini seseorang dapat merasakan ketidakpuasan kerja dan tidak ada ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction* dan *no job dissatisfaction*).

Selain itu kepuasan kerja dapat disebabkan oleh pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pertumbuhan dan pengembangan, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan beberapa faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja yakni gaji yang diterima, kedudukan karyawan, kondisi tempat kerja, hubungan antarpribadi, penyeliaan, keselamatan kerja, dan kebijakan administrasi perusahaan (Sigit, 2003).

SELF EFFICACY

Pada dasarnya *self efficacy* atau keyakinan dalam diri individu akan dengan sendirinya mendorong motivasi untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Sehingga pada saat seseorang memiliki keyakinan yang tinggi mengenai kemampuannya dalam mencapai prestasi, maka motivasinya akan tinggi pula sehingga prestasi kerja dapat diraihinya. Akan tetapi jika seseorang tidak memiliki *self efficacy* atau *self efficacy* rendah, maka seseorang cenderung untuk tidak termotivasi sehingga jauh dari prestasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Retno (2013) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa”, *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemantapan dalam pengambilan keputusan karir siswa. Adanya *self efficacy* membuat seseorang lebih maju untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pada saat *self efficacy* tinggi maka kemungkinan untuk mencapai prestasi akan lebih besar. Sebaliknya jika tidak memiliki *self efficacy* maka kemungkinan untuk mencapai prestasi sangat kecil. Oleh karena itu, apabila seorang dosen memiliki *self efficacy* yang tinggi maka kemungkinan keberhasilan dalam pengajuan jabatan fungsionalnya juga tinggi.

C. METODE PENELITIAN

SIFAT PENELITIAN

Penelitian ini bersifat korelasional. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan minat untuk tujuan studi (Weygandt, 2003).

POPULASI, SAMPEL, TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Data populasi adalah dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sejumlah 91 berjabatan fungsional asisten ahli. Berdasarkan tabel Krecjie dapat diketahui bahwa untuk populasi sebanyak antara 90 - 95 jumlah sampelnya adalah 76 sehingga berdasarkan tabel di atas maka peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 76 dosen berjabatan fungsional Asisten Ahli di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Lestariningsih (2011), penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*.

TEKNIK ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap prestasi kerja dosen berjabatan fungsional Asisten Ahli di Universitas Atma Jaya Yogyakarta adalah regresi linier berganda.

D. HASIL PENELITIAN

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi (X_1) dan self efficacy (X_2) terhadap prestasi kerja dosen (Y), mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21. Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1.
Estimasi Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	t	Probabilities (Sig)
Constant	13,654	4,781	0,000
Motivasi (X_1)	0,381	4,230	0,000
Self Efficacy (X_2)	0,390	4,418	0,000
Adjusted $R^2 = 0,701$			
F = 89,014 (Sig. = 0,000)			
Dependent Variable : Prestasi kerja (Y)			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 1. hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21 didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 13,654 + 0,381X_1 + 0,390X_2$$

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F ini akan dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan self efficacy) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara simultan. Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 2. di bawah ini

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3975,117	2	1987,559	89,014	,000 ^b
Residual	1629,988	73	22,329		
Total	5605,105	75			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
 - Ho₁ : Motivasi dan self efficacy secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
 - Ha₁ : Motivasi dan self efficacy secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- b. Untuk mengetahui besarnya F_{tabel} dapat diketahui dengan perhitungan sebagai berikut :
 - dk pembilang = k
 - dk penyebut = (n – k – 1)
 - dk pembilang = 2 (nilai df untuk model regression)
 - dk penyebut = (76 – 2 – 1) = 73
 - Berdasarkan Tabel F pada $\alpha = 5\%$ diketahui bahwa nilai F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 73 adalah sebesar 3,12.
- c. Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 89,014.
- d. Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian F_{hitung} adalah sebagai berikut:
 - 1) Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, artinya motivasi dan self efficacy secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
 - 2) Jika F_{hitung} ≤ F_{tabel}, maka Ho₁ diterima dan Ha₁ ditolak, artinya motivasi dan self efficacy secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Nilai F_{hitung} (89,014) > F_{tabel} (3,12) maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, artinya motivasi dan self efficacy secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini akan dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan self efficacy) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara parsial. Hasil uji hipotesis parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel 3. di bawah ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,654	2,856		4,781	0,000
	X1	0,381	0,090	0,435	4,230	0,000
	X2	0,390	0,088	0,455	4,418	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
 H_{o2} : Motivasi dan self efficacy secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
 H_{a2} : Motivasi dan self efficacy secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- b. Menentukan nilai kritis t (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi α sebesar 0,05 dan derajat bebasnya (df) = $n-k-1$. Berdasarkan Tabel t pada $\alpha = 5\%$ diketahui bahwa nilai t_{tabel} dengan $df = 76-2-1 = 73$ adalah sebesar 1,66.
- c. Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut:
 - 1) Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya motivasi dan self efficacy secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.
 - 2) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak, artinya motivasi dan self efficacy secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- d. Kesimpulan dalam pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut:
 - 1) Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar 4,230 lebih besar dari t_{tabel} (1,66) maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.
 - 2) Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel self efficacy (X_2) sebesar 4,418 lebih besar dari t_{tabel} (1,66) maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya self efficacy secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ganda (*R Square* atau R^2) digunakan untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas (motivasi dan self efficacy) yang diteliti terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas (motivasi dan self efficacy) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) semakin kecil. Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,842 ^a	0,709	0,701	4,72531

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Nilai *Adjusted R²* yang ditunjukkan pada tabel 4. sebesar 0,701. Artinya variabel motivasi (X_1) dan self efficacy (X_2) mampu menjelaskan 70,1% variasi yang ada pada variabel prestasi kerja (Y) atau menjelaskan sebesar 70,1% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja (Y). Sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain kedua variabel tersebut.

Motivasi (X_1) dan self efficacy (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karena nilai F_{hitung} (89,014) > F_{tabel} (3,12). Hal ini berarti bahwa motivasi dan self efficacy telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar 4,230 lebih besar dari t_{tabel} (1,66). Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima.

Self efficacy secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai t_{hitung} variabel self efficacy (X_2) sebesar 4,418 lebih besar dari t_{tabel} (1,66). Koefisien regresi variabel self efficacy bernilai positif sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu self efficacy berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sumbangan variabel bebas (motivasi dan self efficacy) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 0,701 (70,1%). Hasil tersebut berarti bahwa variabel motivasi (X_1) dan self efficacy (X_2) mampu menjelaskan 70,1% variasi yang ada pada variabel prestasi kerja (Y) atau menjelaskan sebesar 70,1% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja (Y). Sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Lestariningsih dan Basuki (2011) bahwa secara simultan motivasi, kemampuan, peluang, dan hambatan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upaya asisten ahli dalam peningkatan jabatan akademis. Motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi upaya dosen dalam peningkatan jabatan akademis.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Theodora Yatipai, dkk (2015) tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada kantor pos Indonesia tipe C Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas kerja karyawan lebih maksimal. Dengan kata lain, adanya motivasi yang efektif dapat meningkatkan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Hashim Zameer, dkk (2014) tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi pegawai pada industri minuman di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa industri minuman (coca cola, pepsi, gorment, dll) memotivasi karyawan dengan adanya jaminan keamanan kerja, gaji yang pantas, dan insentif lainnya ketika prestasi karyawan meningkat. Oleh karenanya, motivasi pada industri minuman di Pakistan secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pada saat faktor motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zamralita, dkk (2006) tentang hubungan antara *self efficacy* dan prestasi kerja karyawan marketing. Jumlah subjek penelitian yaitu 35 orang karyawan dengan kisaran usia 23 sampai 38 tahun. Pengukuran *self efficacy* menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Sedangkan variabel prestasi kerja menggunakan nilai standar Perusahaan X dalam bentuk form diferensiasi. Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini sehingga didapat data yang normal. Selanjutnya dilakukan pengolahan data menggunakan *Pearson Product Moment Correlation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan prestasi kerja karyawan marketing.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar 4,230 lebih besar dari t_{tabel} (1,66).
2. Self efficacy (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel self efficacy (X_2) sebesar 4,418 lebih besar dari t_{tabel} (1,66).
3. Motivasi (X_1) dan self efficacy (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), hal ini dibuktikan nilai F_{hitung} (89,014) > F_{tabel} (3,12).

F. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: Bagi responden, dengan melihat pada koefisien motifasi yang lebih kecil dari koefisien self efficacy ($0,38 < 0,340$) maka hendaknya motivasi supaya lebih ditingkatkan.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati, E. (2015). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Lamongan. *Tesis*. UIN Malang.
- Hariandja. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Grasindo.
- Lestariningsih. (2011). Analisis Motivasi, Kemampuan, Peluang dan Hambatan yang Berpengaruh terhadap Upaya Dosen dalam Meningkatkan Jabatan Akademis. *Seminar Nasional Kontribusi Dunia Pendidikan Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi dalam Penguatan Perekonomian Bangsa*.
- Sigit, S. (2003). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: BPFE UST.
- Weygandt, J. (2011). Research Methods for Business. Jakarta: Salemba Empat.

- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Zameer, H. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *Internal Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*, 2308-2337.
- Zamralita, M., & Nisfiannoor, M. (2006). Hubungan antara Self Efficacy dan Prestasi Kerja Karyawan Marketing. *Phonosis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 196-2016.