

## Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan BPD Bank Jateng KCP Temanggung

Fatmawati Kusumaningrum<sup>1\*</sup>, Wachidah Fauziyanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

<sup>2</sup> Tutor Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Kota Tangerang Selatan, Negara Indonesia

<sup>1\*,2</sup> Corresponding Author. E-mail: fatmakusuma126@gmail.com, wafajanti@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai, 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 3) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, dan 4) Pengaruh *Self Efficacy*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Data kualitatif dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan sampel 100 Karyawan Bank Jateng Cabang Temanggung dengan teknik Uji Analisis Data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung 4.605 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung sebesar 4.813 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. 3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung sebesar 4.912 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. 4) *Self Efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap Kinerja karyawan dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 63.760 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.134 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Koefisien determinasi dalam model penelitian ini adalah 64.3%, sedangkan 33.7% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain.

**Kata Kunci:** *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine; 1) The effect of Self Efficacy on employee performance, 2) The effect of work motivation on employee performance, 3) The effect of organizational commitment on employee performance, and 4) The effect of Self Efficacy, work motivation, and organizational commitment on employee performance. Qualitative data were collected using a questionnaire with a sample of 100 employees of Bank Jateng Temanggung Branch with Data Analysis Test techniques using multiple linear regression tests. The results showed that 1) Self Efficacy has a significant effect on employee performance with a Thitung value of 4.605 greater than the Ttable value of 1.66023 with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.050. 2) Work motivation has a positive effect on employee performance with a Thitung value of 4.813 greater than the Ttable value of 1.66023 with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05. 3) organizational commitment has a significant effect on employee performance with a Thitung value of 4.912 greater than the Ttable value of 1.66023 with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05. 4) Self Efficacy, work motivation and organizational commitment to employee performance are evidenced by the Fcount value of 63,760 greater than the F table value of 2,134 and a significance value of 0.00. The coefficient of determination in this research model is 64.3%, while the remaining 33.7% is influenced by other factors.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

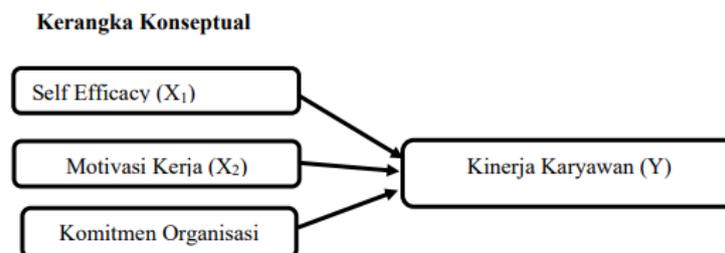
## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Sehubungan dengan hal itu bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan itu penting, maka dari itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Sutrisno & Haryanti, 2022). Kinerja dapat dikatakan sebagai output yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik bernilai positif maupun negatif dimana kinerja karyawan dapat meningkat apabila adanya suatu faktor yang

mendorongnya. Ada banyak faktor yang dapat diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal, seperti yang disebutkan oleh (Winahyu & Samsuryaningrum, 2022) ada beberapa faktor untuk menentukan kinerja karyawan yaitu, yaitu: 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Selain itu peningkatan kinerja suatu organisasi membutuhkan suatu aspek didalamnya salah satunya *Self Efficacy*. Individu dengan self-efficacy yang lebih tinggi mungkin untuk mengambil pendekatan aktif ketika dihadapkan dengan kondisi kerja stres dan menerapkan solusi dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat self-efficacy yang lebih rendah (Erawati & Wahyono, 2019). Karyawan yang yakin memiliki kemampuan cenderung memiliki *Self Efficacy* yang tinggi karena mereka mampu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara tiba-tiba. Dalam teori identitas menegaskan bahwa salah satu cara yang berpengaruh di mana individu melihat diri mereka sendiri adalah melalui rasa identitas peran (Dhani & Budiono, 2023). Literatur tentang identitas telah mencatat bahwa self-efficacy berasal dari diberlakukannya identitas, menunjukkan identitas sebagai pendahulu untuk manfaat pengembangan. Teori identitas juga menunjukkan serangkaian kognisi berbasis identitas dan orientasi perilaku yang mencerminkan anteseden bahwa teori self-efficacy memiliki pengaruh untuk dilihat manfaatnya (Laksmi, Kawiana, & W, 2021). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan suatu aspek penting bagi SDM dimana motivasi ini digunakan dalam penumbuhan komitmen serta sebagai peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Aisyiyah, Turnip, & Siregar, 2022) motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi antara lain kebutuhan dan kepuasan individu. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian dari (Aisyiyah et al., 2022) yang menguji pengaruh variabel *Self Efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai namun agar ada pengembangan pada penelitian yang baru ini, peneliti mencoba untuk menambahkan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening yang dianggap akan memberikan hasil yang lebih baik atau lebih berkembang dari pada penelitian sebelumnya. dengan menambahkan variabel Hal ini dilakukan peneliti agar menciptakan pengembangan pada penelitian yang baru dari pada penelitian sebelumnya. Sehingga, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat semakin membantu kinerja perusahaan agar terus berlanjut khususnya Bank BPD Bank Jateng.



**Gambar 1 Kerangka Pikir**

## METODE

### Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti (Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini akan dilakukan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Karyawan BPD Bank Jateng.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap, Karyawan BPD Bank Jateng yang berjumlah 120 karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik ini adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019) dengan menggunakan teknik tersebut didapat responden 100 karyawan dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun atau lebih, karena rata-rata karyawan pada kurun tiga tahun sudah adaptif terhadap kondisi perusahaan dan mampu beradaptasi terhadap lingkungan dan situasi kerjanya.

### Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden kemudian dijawab secara tertulis dan setelah semua pertanyaan sudah terjawab, pertanyaan tersebut dikembalikan lagi kepada peneliti untuk dianalisa. Kuesioner yang diberikan kepada responden harus dapat diukur Validitas dan reliabilitasnya karena dalam penggunaan instrument kuesioner ini, kualitas dari kuesioner akan menentukan valid atau reliabelnya data yang diperoleh. Jadi, sebelum angket disebar kepada responden maka perlu diadakan pengujian terlebih dahulu.

#### Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas instrumen menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran menggambarkan segi atau aspek yang diukur (Riduwan, 2019). Pengujian Validitas instrumen dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 25.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Imam Ghozali, (2018) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$ .

c. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sarjono dan Julianitas, 2013). Uji normalitas penting dilakukan karena salah satu syarat pengujian parametric test adalah data berdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis linier berganda merupakan analisis regresi yang bertujuan menganalisis bentuk variabel *Self Efficacy* (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitemen Organisasional (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

e. Uji R<sup>2</sup>

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R<sup>2</sup>) pada tabel Model Summary.

f. Uji F

Uji Kelayakan model diukur dari nilai statistic F yang merujuk pada pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependen.

g. Uji t

Sugiyono (2018) uji t digunakan untuk menguji konstanta dari setiap variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0.05 ( $\alpha=5\%$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

- a. Statistik Responden Jenis Kelamin Statistik data responden dilihat dari jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 94 responden, didapatkan hasil mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 56 responden. Kemudian diikuti oleh responden perempuan sebesar 44 responden.
- b. Statistik Responden Berdasarkan Usia 6 Statistik responden dilihat dari usia, didapatkan hasil mayoritas usia responden yaitu  $\geq 40$  Tahun sebesar 39 responden. Kemudian diikuti oleh responden yang memiliki usia 31-40 tahun sebesar 30 responden, kemudian responden dengan usia 21-30 Tahun sebanyak 28 responden dan untuk usia  $\leq 20$  Tahun sebesar 3 responden.
- c. Statistik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Statistik responden dilihat dari jenjang pendidikan terakhir responden tersebut, menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah D3 Sebanyak 44 responden. Lalu, diikuti oleh lulusan SLTA sebanyak 20 responden. Lalu diikuti oleh lulusan Sarjana (S1) sebanyak 19 Selain itu, sebanyak 7 responden adalah lulusan SLTP.
- d. Statistik deskriptif Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian, diperoleh data statistic sebagai berikut: Jawaban responden dari variabel *Self Efficacy* nilai minimal atau terendahnya adalah 14 dan nilai maksimal 25 dengan rata-rata skor yang diperoleh pada variabel authentic leadership adalah 19.19. Pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai minimal atau terendahnya adalah 13 dan nilai maksimal 25 dengan rata-rata Budaya Organisasi dialami perusahaan adalah 18.82. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai minimal atau terendahnya adalah 13 dan nilai maksimal 25 dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 17.73. dan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan minimal atau terendahnya adalah 13 dan nilai maksimal 25 dengan kinerja karyawan adalah 19.56.
- e. Uji Validitas Nilai r hitung setiap butir pertanyaan yang tersebar lebih besar dengan r tabel. Yang diperoleh dari  $df = n-2$  ( $100-2=98$ ) dengan nilai signifikan 0,05 maka r tabel dalam pengujian ini sebesar 0.195, dimana ketika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan sebuah variabel dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.
- f. Uji Reliabilitas Dari uji yang dilakukan untuk keseluruhan instrumen yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Crombach Alpha pada variabel (X1) *Self Efficacy* sebesar 70,708 > 0.7 nilai Alpha ini menunjukkan reliabilitas instrumen diterima. Variabel Motivasi Kerja (X2) Dari ujicoba yang dilakukan instrument yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Crombach Alpha pada variabel (X2) motivasi kerja sebesar 0,747 > 0.7 nilai Alpha ini menunjukkan reliabilitas diterima. Variabel Komitmen Organisasional (X3) Dari uji yang dilakukan instrument yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Crombach Alpha pada variabel (X3) Komitmen Organisasional sebesar 0,800 > 0.7 nilai Alpha ini menunjukkan reliabilitas diterima. Variabel kinerja karyawan (Y) Dari ujicoba yang dilakukan instrument yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Crombach Alpha pada variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 0,830 > 0.7 nilai Alpha ini menunjukkan reliabilitas diterima.
- g. Uji Asumsi Klasik Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah apabila Asymp-Sig. (2-tailed) lebih dari alpha ( $\alpha$ ) yaitu 5% atau 0,05, maka data dianggap berdistribusi

normal, dan sebaiknya, apabila Asymp-Sig. (2-tailed) kurang dari alpha ( $\alpha$ ) yaitu 5% atau 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi norma. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70655858
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.046
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan IBM SPSS Statistic 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Asymp-Sig. (2-tailed) adalah 0.200 Jadi dapat ditarik kesimpulan dalam pengujian ini bahwa nilai Asymp-Sig. (2-tailed) tersebut lebih besar dari pada nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,200 > 0,05$ ). Hasil pengujian tersebut mengarah pada satu kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

h. Uji Regresi Bergenada

Persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini ada ah:

$$Y = 5.723 + 0.225 X_1 + 0.316 X_2 + 0.216 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = *Self Efficacy*

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasional

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai yang ada sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5.723 menunjukkan bahwa jika variabel independent (*Self Efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasional) bernilai nol sebagai variabel dependen maka kinerja karyawan tetap ada dan bernilai positif.
- 2) Nilai koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0.225, nilai ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi authentic leadership maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan BPD Bank Jateng.

- 3) Nilai koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0.316, nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin motivasi kerja yang ada diperusahaan tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan BPD Bank Jateng.
  - 4) Nilai koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0.216X3, nilai ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PBD Bank Jateng.
- i. Uji R<sup>2</sup>  
 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variable independent dalam menjelaskan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada table dibawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.633	1.12899

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai R Square sebesar 0,643, menggambarkan pengaruh *Self Efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 64.3%, sehingga masih terdapat 33.7% faktor-faktor lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar *Self Efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasional.

- j. Uji F  
 Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan probabilitas F-statistik dengan taraf signifikansi  $\alpha=5\%$  atau 0,05. Jika probabilitas F-statistik lebih rendah dari  $\alpha=5\%$  atau 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya seluruh variabel bebas yang digunakan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat. Berikut nilai F-statistik dalam estimasi model regresi.

**Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255.360	3	85.120	15.209	.000 <sup>b</sup>
Residual	537.280	96	5.597		
Total	792.640	99			

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 15.209 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.70. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy*,

motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh *a Self Efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh Karyawan Perusahaan BPD Bank Jateng, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

k. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen untuk melihat pengaruh secara parsial dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi  $\alpha=5\%$  atau 0,05. Jika nilai probabilitas lebih rendah dari  $\alpha=5\%$  atau 0,05 maka H0 ditolak  $\alpha=5\%$  atau 0,05 dan H1 diterima, Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4. Hasil Uji T**

Hipotesis	t hitung	t table	Sig	Keterangan
H1 (X1-Y)	4.605	1.66023	.136	Hipotesis diterima
H2 (X2-Y)	4.813	.166023	.005	Hipotesis diterima
H3 (X3-Y)	4.912	.166023	.067	Hipotesis diterima

- 1) Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel *Self Efficacy*,(X1) sebesar 4.605 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa Hal diterima, yang berarti bahwa *Self Efficacy* pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPD Bank Jateng.
- 2) Hasil analisis uji t menunjukkan variabel motivasi kerja (X2) nilai t hitung sebesar 4.813 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPD Bank Jateng.
- 3) Hasil analisis uji t menunjukkan variabel komitmen organisasional (X3) nilai t hitung sebesar 4.912 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa Hal diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPD Bank Jateng

## Pembahasan

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan BPD Bank Jateng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPD Bank Jateng. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *Self Efficacy*,(X1) sebesar 4.605 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,050, nilai ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *Self Efficacy* maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan BPD Bank Jateng.

*Self Efficacy* merupakan penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. Apabila karyawan mempunyai perasaan aman dan mampu maka akan meminimisir terjadinya perasaan negatif terhadap diri sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2022) menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seseorang mampu menilai dirinya dengan baik maka dapat menunjukkan kualitas terbaik dalam hidupnya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPD Bank Jateng**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPD Bank Jateng. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4.813 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050, nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan BPD Bank Jateng.

Karyawan yang termotivasi dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan ha tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Brury, 2019) dengan Variabel Motivasi (X1), Pengendalian Interna (X2), Komitmen organisasi (X3), dan Kinerja (Y). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, pengendalian interna dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan BPD Bank Jateng**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPD Bank Jateng. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4.912 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,66023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,050. nilai ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan BPD Bank Jateng.

Menurut (Syawal, 2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu dengan organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi. Perusahaan pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tersebut hanya akan dicapai melalui komitmen organisasi, ha tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewa Ayu Putu Ratni Dewi, I Ketut Setia Sapta, 2021) “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di kantor badan pertanahan nasional kabupaten sleman” dengan Variabel Motivasi kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja (Y), dan Kepuasan kerja (Z). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen organisasional secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *Self Efficacy* maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan BPD Bank Jateng.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan BPD Bank Jateng.
- c. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan BPD Bank Jateng.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyiyah, Nassiyatul, Turnip, Kaiman, & Siregar, Nina Siti Salmaniah. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Brury, Monce. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Dewa Ayu Putu Ratni Dewi, I Ketut Setia Sapta, I. Gede Rihayana. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Dhani, Naufan, & Budiono. (2023). Pengaruh *Self Efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction*. 11, 783–796.
- Erawati, Ayu., & Wahyono, Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Laksmi, Ni Putu Desi Paramitha, Kawiana, I. Gede Putu, & W, Ida I. Dewa Ayu Yayati. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 468–475.
- Noviawati, Dian Rizki. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. Retrieved from <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Riduwan. (2019). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, & Haryanti. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Syawal, Muhammad Abdillah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. *Teknik Industri*, 1(1), 7–11. Retrieved from <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/TI/issue/view/159>
- Winahyu, Pawestri, & Samsuryaningrum, Ira Puspitadewi. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7203>