

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK NEGARA INDONESIA PERSERO, TBK CABANG RENGAT

Marcelyno Vallery¹ Anita Silvianita²
Universitas Telkom
[marcelynovallery1199@gmail.com¹](mailto:marcelynovallery1199@gmail.com)
[Anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²](mailto:Anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas serta metode analisis SEM-PLS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yang termasuk ke dalam *nonprobability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 55 karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Rengat. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada efikasi diri, motivasi karyawan dan kinerja karyawan sudah berada dalam kategori baik dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat.
Keywords: **Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of self-efficacy on employee performance through work motivation at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Rengat Branch. The method used in this study is quantitative with descriptive and causal research types and the SEM-PLS analysis method. The sampling technique used is saturated sampling technique which is included in non-probability sampling with a total sample of 55 employees of PT Bank Negara Indonesia Rengat Branch. Based on the results of the descriptive analysis on self-efficacy, employee motivation and employee performance are already in the good category and the results of the study can be concluded that self-efficacy has no significant effect on employee performance, self-efficacy has a significant effect on work motivation, motivation has a significant effect on employee performance and self-efficacy significant effect on performance through employee motivation of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Rengat Branch.
Keywords: **Self Efficacy, Work Motivation, Employee Performance.**

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang lebih baik untuk bersaing dan mempertahankan

eksistensinya. Perusahaan tidak hanya bersaing di tingkat nasional, tetapi juga bersaing dengan perusahaan dari berbagai negara. Persaingan bisnis ini mempengaruhi semua industri yang ada, termasuk sektor perbankan di Indonesia. Fenomena tersebut didukung oleh data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang menunjukkan bahwa sektor perbankan Indonesia mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir (2019-2021) yang mengindikasikan meningkatnya persaingan di dunia perbankan

Data pertumbuhan sektor perbankan tentunya juga mencerminkan meningkatnya persaingan di sektor ini. Hal tersebut mendorong setiap bank untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi guna menciptakan cakupan pasar yang maksimal, seperti PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. yang juga berlaku untuk seluruh cabang Bank BNI di Indonesia, salah satunya cabang BNI Rengati.

Untuk bersaing dalam persaingan nasional dan global yang ketat ini, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, sehingga PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang tangguh. Kinerja karyawan. Lihat ikhtisar kinerja karyawan saat ini, yaitu. hasil evaluasi kinerja pegawai BNI cabang Rengati selama 3 tahun terakhir, 2018-2020. Evaluasi kinerja didasarkan pada poin-poin berikut berdasarkan waktu layanan pelanggan, jumlah pelanggan yang dilayani, target penjualan, tanggapan pelanggan dan staf. Namun data kinerja tahun 2018-2020 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami pelemahan yang tidak sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga capaian tersebut juga menunjukkan bahwa ada faktor yang perlu ditelaah lebih serius.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017: 57) mengatakan bahwa motivasi memegang peranan penting karena dapat menimbulkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang sedemikian rupa sehingga mau bekerja secara aktif dan antusias untuk mencapai hasil yang terbaik. Selain pembahasan motivasi yang telah dijelaskan pada hasil studi persiapan sebelumnya, terdapat faktor lain yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah *self-efficacy*.

Efikasi diri ini bermakna sebagai suatu kemampuan atau keyakinan untuk dapat melaksanakan sesuatu dengan maksimal. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Rahayu et al (2018) yang pada hasil penelitiannya menyebutkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) seorang telemarketing pada industri perbankan merupakan salah satu cerminan dari hasil kerja atau

kinerja karyawan tersebut, dimana semakin percaya diri seorang karyawan dalam menyampaikan informasi terkait produk atau layanan lain yang ditawarkan, maka akan terlihat dari seberapa besar tingkat ketertarikan nasabah dalam mendengarkan, kenyamanan, serta memiliki ketertarikan terhadap penawaran tersebut, dan pada akhirnya melakukan keputusan pembelian. Sehingga dari situlah kinerja seorang karyawan telemarketing akan dinilai berhasil atau tidak dalam mempengaruhi calon nasabah tersebut. Sedangkan menurut Alwisol (2018: 287) efikasi diri merupakan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Efikasi diri adalah keyakinan diri dan kepercayaan dari seseorang individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan sebuah tugas dan menghadapi masalah yang nantinya akan berdampak pada cara individu dalam mengatasi masalah tersebut. Individu yang mempunyai motivasi yang kuat pada dirinya, mempunyai tujuan yang jelas, emosi yang baik, dan juga kemampuan akan kinerja yang lebih baik atau individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi pada dirinya.

Pada hubungan variabel motivasi terhadap kinerja telah ditemukan beberapa penelitian terdahulu. Menurut Mudayana (2014: 10) menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada studi ini disebutkan jika semakin banyak motivasi yang diberikan atasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dewi et al (2023) Karyawan dengan motivasi kerja tinggi memastikan hasil kerja yang lebih optimal daripada karyawan dengan motivasi kerja rendah, sehingga sumber daya manusia tidak bersemangat dalam bekerja dan hasil kerja menurun. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Erawati & Wahyono (2019), yang menyebutkan bahwa terjadi hubungan yang positif dan signifikan variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Didalam penelitian ini disebutkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Julianry et al (2017) mengenai variabel motivasi yang tidak memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja. Penelitian itu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Ismawati et al (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, namun terdapat pengaruh dari variabel lain yaitu variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

Selain itu, ditemukan pula beberapa penelitian terdahulu untuk mendukung keterkaitan antara variabel efikasi diri terhadap kinerja.

Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, pada jurnal tersebut juga dijelaskan bahwa semakin tinggi efikasi diri pada karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Namun pada penelitian Noviawati (2016) yang menyebutkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun yang memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah skill dan pengetahuannya dalam bekerja.

Menurut pendapat para ahli tersebut di atas, diharapkan Bank BNI Cabang Rengat tetap menjaga kinerja setiap pegawainya agar selalu dapat mencapai target laba yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu stakeholder Bank BNI Cabang Rengat juga harus mempertimbangkan motivasi atau konsekuensi yang diberikan kepada pegawai, karena berdasarkan teori yang mendukungnya, motivasi juga merupakan upaya untuk mendorong pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti menemukan adanya gap yaitu adanya hasil penelitian yang berbeda dengan peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang hubungan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang merumuskan masalah pengaruh *self-efficacy* terhadap hasil kerja, pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh diri. - Efisiensi dan efisiensi melalui motivasi kerja PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat.. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Cabang Rengat.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan menggunakan metode kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert 5 poin. Populasi dalam penelitian merupakan karyawan Bank Negara Indonesia Cabang Rengat berjumlah 55 karyawan. Variabel operasional yang digunakan variabel independen yaitu *self efficacy*, variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu motivasi kerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SEM-PLS dan penyebaran disebar menggunakan kuisioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Outer Model

Pengujian model pengukuran (*outer model*) meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini disajikan di bawah ini:

Convergent Validity

Tabel 1 Hasil Convergent Validity

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Self Efficacy	0.586	0,5	Valid
Motivasi Kerja	0.702	0,5	Valid
Kinerja Karyawan	0.608	0,5	Valid

Hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai AVE semua variabel lebih besar dari nilai kritis 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi syarat validitas konvergen.

Discriminant Validity

Tabel 2 Hasil Discriminant Validity (Cross Loading Factor)

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Self Efficacy
KK1	0.749	0.455	0.555
KK2	0.803	0.530	0.494
KK3	0.777	0.525	0.503
KK4	0.851	0.489	0.525
KK5	0.744	0.481	0.282
KK6	0.777	0.578	0.391
KK7	0.810	0.621	0.548
KK8	0.721	0.617	0.328
MK1	0.430	0.795	0.398
MK10	0.594	0.854	0.452
MK2	0.653	0.920	0.568
MK3	0.482	0.750	0.439
MK4	0.553	0.837	0.395
MK5	0.577	0.817	0.520
MK6	0.526	0.852	0.515
MK7	0.643	0.857	0.501
MK8	0.659	0.881	0.540
MK9	0.587	0.804	0.454
SE1	0.280	0.282	0.727
SE2	0.372	0.348	0.704
SE3	0.536	0.419	0.797
SE4	0.408	0.420	0.748
SE5	0.499	0.492	0.858
SE6	0.438	0.498	0.731
SE7	0.528	0.542	0.784

Dari hasil yang disajikan pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa

semua konstruk model estimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Syaratnya, nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk, sehingga dapat dikatakan indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.908	0.925
Motivasi Kerja	0.953	0.959
Self Efficacy	0.883	0.908

Hasil Tabel 3 menunjukkan hasil composite reliability dan nilai Cronbach's alpha di atas 0,7 dan 0,6 untuk masing-masing variabel. Sehingga dapat dikatakan reliabilitas datanya tinggi.

Pengukuran Inner Model

Pengujian yang dilakukan pada inner model berdasarkan nilai penilaian signifikan model prediksi dalam pengujian model struktur dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel intervening dalam *path diagram*.

Evaluasi Pengukuran Struktural

Berikut hasil nilai R square menggunakan software SmartPLS versi 3.0 :

Tabel 4 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.528	0.510
Motivasi Kerja	0.331	0.319

Berdasarkan total kontribusi hasil perhitungan SEM-PLS v3.0, maka dapat dihitung masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogennya yaitu dapat diketahui nilai total R-squared variabel kinerja karyawan sebesar 0,528 atau 52,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 52,8% variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 7,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti variabel pendidikan, disiplin kerja dan pengembangan karir. Selain itu dapat diketahui nilai R-squared total variabel motivasi kerja sebesar 0,331 atau 33,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,1% variabel motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*, sedangkan sisanya

sebesar 66,9% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Predictive Relevance

Q Square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Jika nilai Q Square kurang dari 0 (nol) maka model kurang memiliki predictive relevance, sedangkan jika nilai Q Square lebih besar dari 0 (nol) maka model memiliki nilai predictive relevance. Berikut adalah perhitungan uji inner model dengan Q^2 (*predictive relevance*) menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2)^2 \dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,528^2)(1 - 0,331^2)$$

$$Q^2 = 0,357$$

Maka Q^2 (*predictive relevance*) memiliki nilai sebesar 0,357 artinya Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menjelaskan bahwa model mempunyai nilai prediktif yang relevan.

Uji Hipotesis

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktur, dapat dilihat dari nilai T-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *path coefficient* pada output SmartPLS pada tabel 4.23 berikut :

Tabel 5 Path Coefficient dan Nilai T

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0.287	0.262	0.190	1.509	0.132
Self Efficacy -> Motivasi Kerja	0.576	0.598	0.100	5.778	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.522	0.553	0.188	2.782	0.006
Self Efficacy -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.301	0.340	0.149	2.014	0.045

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Sari & Candra (2018) menyatakan bahwa pada penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif tidak signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Aisyiyah et al (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa

efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan Silalahi et al (2021) bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di divisi OSDS AGIT. Semakin baik efikasi diri karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Karena karyawan yang memiliki efikasi diri dan kepercayaan diri yang tinggi bahwa mereka dapat mencapai tujuan mereka cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan mereka, yang ditetapkan untuk mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Febriana (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karena dengan motivasi kerja, karyawan lebih mempercayai pekerjaannya. Selain itu hasil penelitian Abdullah & Winarno (2022) dan Khotimah et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak motivasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan semakin antusias dan mau menggunakan tenaga dan pikirannya untuk bekerja.

Dan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian Afrianty & Sugmawati (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator terhadap *In-role Performance* karyawan di Bank Central Asia KCU Borobudur Malang. Selain itu hasil penelitian Noviawati (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang diwujudkan dalam bentuk kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan pemenuhan diri mempengaruhi pertumbuhan *self-efficacy* karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan hasil kerja karyawan. Perusahaan cukup termotivasi sehingga karyawan memiliki tanggung jawab dan kepercayaan diri yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerja staf.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa self efficacy, motivasi dan hasil kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat sudah berada pada kategori baik dan sudah tergolong baik. Efikasi Diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat. Selain itu, para peneliti memiliki beberapa kontribusi untuk perbaikan di masa depan.

Pertama, para peneliti merekomendasikan agar perusahaan melakukan evaluasi pekerjaan, memberikan layanan dukungan untuk mencegah

karyawan menemukan masalah waktu kerja yang mengurangi produktivitas, perusahaan mengadakan sesi pelatihan atau memperkenalkan spesialis peningkat kepercayaan diri di bidang yang nantinya akan ditugaskan kepada karyawan. Materi dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan psikologi untuk memperkuat rasa percaya diri, dan perusahaan menerapkan aktivitas fisik mingguan setiap akhir pekan, sehingga karyawan dapat berolahraga untuk menjaga kesehatan tubuh dan menghindari banyak aktivitas dan beban kerja yang dirasakan..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Afrianty, Tri wulida Sugmawati, D. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap In-Role Performance Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Karyawan Bank Central Asia Kcu Borrobudur Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4).
- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (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>
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. UMM Press.
- Dewi, Rizky,. Nurhadi, M., Julianti, Emma,. Prawitowati, J. (2023). Peran mediasi motivasi kerja pada stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pemangkuan hutan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 247–261.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (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. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 77–90.
- Febriana, D. (2019). *Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakuri (JNE) Palembang*. Universitas Bina Darma Palembang.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ismawati, I Djaelani, A, Slamet, A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNISMA*.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi

- Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Khotimah, K., Hadiyati, E., Nasir, J. A., & Malang, U. G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Tenaga Pendidik Pada Yayasan Permata Mojokerto. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 316–331.
- Mudayana, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2). <https://doi.org/10.12928/kesmas.v4i2.1098>
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47–52. https://www.seajbel.com/wp-content/uploads/2018/08/seajbel5_227-1.pdf
- Sari, D., & Candra, Yeki. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemsi: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Silalahi, A. N. H., Silvianita, A., Pradana, M., & Nurnida, I. (2021). The Influence of Self-Efficacy on Employee Motivation in OSDS Division at PT. Astra Graphia Information Technology. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 8(4), 425–430.