

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, MOTIVASI, DAN *SELFEFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIRTA INVESTAMA KABUPATEN
BADUNG**

**I Gusti Bagus Dony Manggala S.¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma
Putra³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: gusdony77@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the impact of self-leadership, motivation, and self-efficacy on employee performance. The population under investigation consisted of employees at PT Tirta Investama. The sample for this study comprised 86 respondents, selected through simple random sampling. A questionnaire was utilized to collect primary data from the 86 respondents. The research employed regression analysis to ascertain the influence of self-leadership, motivation, and self-efficacy on employee performance. The results, derived from multiple linear regression analysis, revealed several significant findings. The T-test indicated that self-leadership has a positive effect on employee performance, as evidenced by a coefficient value of 0.210 and a significance level of 0.007, which is below the threshold of 0.05. Motivation similarly demonstrated a positive and significant impact on employee performance, with a coefficient value of 0.260 and a significance level of 0.000, below the 0.05 threshold. Additionally, self-efficacy exhibited a positive and significant effect, supported by a coefficient value of 0.276 and a significance level of 0.000, below the 0.05 threshold. These findings underscore the importance of self-leadership, motivation, and self-efficacy in enhancing employee performance within the context of PT Tirta Investama.

Keywords : Self Leadership, Motivation, Self Efficacy, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi, peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing secara global. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan, tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Cerminan dari kontribusi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja. Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Putra dkk., 2019). Menurut Arda (2017), kinerja adalah sebuah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu aspek yang diperlukan yaitu kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Adapun salah satu jenis kepemimpinan yang

berdampak terhadap kinerja karyawan adalah bagaimana setiap orang memiliki kemampuan memimpin diri sendiri atau yang biasa disebut dengan *self-leadership*. Menurut Musaheri (2014) bahwa *self leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai.

Selain *self leadership* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Semakin besar motivasi yang diberikan oleh

perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

Berbicara terkait dengan kinerja maka sering berkaitan dengan bagaimana seseorang mampu memiliki *self-efficacy* sehingga memiliki pengaruh yang kuat yang berawal dari kemampuan mempengaruhi diri sendiri. Efikasi diri (*self-efficacy*) menurut Rimper (2014) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Tirta Investama atau yang lebih dikenal dengan AQUA, merupakan sebuah perusahaan pelopor air mineral dalam kemasan di Indonesia. Pada tahun 2022 dari bulan Januari sampai Desember, total point pencapaian dan rating karyawan berada di bawah standar penilaian perusahaan yang berarti hasil kinerja karyawan tidak memuaskan. Dikarenakan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, jika total point pencapaian berada di angka 60 ke atas akan mendapatkan rating standar, dan jika 100 ke atas akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Hal yang diduga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pada karyawan yaitu sering terjadinya aktivitas yang melebihi jam kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai Pengaruh *Self Leadership*, Motivasi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan ini dilakukan. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan karyawan yang tepat dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang

yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Indikator untuk mengetahui tingkat Kinerja Kerja menurut Mangkunegara (2017 : 75) menyatakan ada beberapa indikator yaitu :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Kendala kerja
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja
Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.3 Self Leadership

Houghton dan Neck dalam Hasanah (2021) mengatakan kepemimpinan diri (*Self leadership*) merupakan sebuah proses dimana individu mempengaruhi diri mereka sendiri untuk menerima pengarahan diri dan motivasi diri yang penting untuk berperilaku dan tampil dengan cara yang diinginkan. Individu dengan kemampuan *Self leadership* harus mampu dan berkehendak merefleksi diri, menerima keadaan diri kemudian mampu mengarahkan diri dan mengontrol diri agar sesuai seperti yang diharapkan.

Indikator untuk mengetahui tingkat *self leadership* menurut Musaheri (2014) mencakup aspek-aspek, yaitu :

- 1) Kesadaran diri (*Self Awareness*)

merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berintrospeksi.

- 2) Pengarahan diri (*Self Direct*) merupakan kemampuan untuk memusatkan kekuatan psikologis untuk mencapai target
- 3) Pengelolaan diri (*Self Manage*) merupakan kemampuan individu untuk berinisiatif dan mengatur diri.
- 4) Penyelesaian diri (*Self Accomplishment*) merupakan pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan.

2.4 Motivasi

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Indikator untuk mengetahui tingkat motivasi menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan lingkungan kerja yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk

kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi Kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2.5 *Self Efficacy*

Menurut Baron dan Byrne dalam Shofiah dan Raudatussalamah (2014), *self efficacy* adalah evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan. *Self Efficacy* memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja, artinya *self efficacy* bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi.

Indikator untuk mengetahui tingkat *self efficacy* menurut Ardanti dan Rahardja (2017), ada empat indikator penilaian yakni :

1. Kemampuan Kerja
Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan diri
2. Adaptasi Kerja
Karyawan mampu beradaptasi dengan pekerjaan didalam perusahaan
3. Pengetahuan Kerja
Karyawan mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Pengalaman Kerja
Merasa pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri dalam pekerjaan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan hubungan antara *self leadership* (X1), motivasi (X2) dan *self efficacy* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diduga memiliki pengaruh terhadap naik turunnya kinerja seorang karyawan.

3.2 Hipotesis

H1 : *Self Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama

H3 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Tirta Investama di sebelah utara Banjar Gumasih Mambal. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Tirta Investama sebanyak 602 orang, karena populasi lebih dari 100 yaitu berjumlah 602 orang maka peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana jumlah sampel yang digunakan adalah 86 sampel. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, serta dokumentasi dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

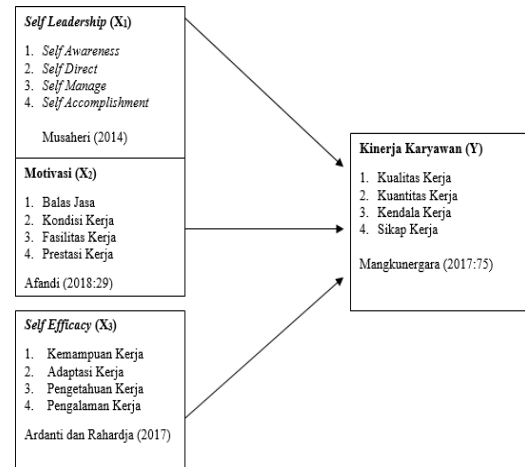
4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi ganda. Rumus matematis dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan = Konstanta



b₁ = Koefisien Variabel X₁ b₂ = Koefisien Variabel X₂ b₃ = Koefisien Variabel X₃
 X₁ = Variabel *Self Leadership*
 X₂ = Variabel Motivasi
 X₃ = Variabel *Self Efficacy*

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan 86 karyawan sebagai responden. Responden terdiri dari 49 Laki-laki dan 37 Perempuan. variable pada penelitian ini yaitu *Self Leadership*, Motivasi, *Self Efficacy* valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari r tabel (df 86-2, df=84) yaitu 1,989 dan variable memiliki nilai alpha $\alpha > 0,60$. Maka data penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai signifikansi variabel *self leadership* (X1) sebesar 0,772 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variable *self leadership* tidak terjadi Heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel motivasi (X2) sebesar 0,633 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variable motivasi tidak terjadi Heteroskedastisitas dan nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X3) sebesar 0,697 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel *self efficacy* tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,228	,788		5,366	,000
Self Leadership	,210	,076	,231	2,758	,007
Motivasi	,260	,051	,377	5,107	,000
Self Efficacy	,276	,065	,377	4,252	,000
R					0,893
R Square					0,797
Adjusted R Square					0,789
F-Hitung					107,226
Sig.					,000

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :
 $Y = 4,228 + 0,210 X1 + 0,260 X2 + 0,276 X3$
 Interpretasi dari koefisien regresi :

$a = 4,228$ Nilai konstanta sebesar 4,228 bernilai positif artinya, jika *self leadership* (X1), motivasi (X2), dan *self efficacy* (X3) tidak berubah atau bersifat tetap atau bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai positif dengan nilai 4,228

$b_1 = 0,210$ Nilai koefisien regresi adalah positif sebesar 0,210 artinya jika *self leadership* (X1) meningkat sebesar satu – satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,210

$b_2 = 0,260$ Nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,260, artinya jika

motivasi (X2) meningkat satu – satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat senilai 0,260

$b_3 = 0,276$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,276 bernilai positif, artinya jika *self efficacy* (X3) meningkat satu – satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat senilai 0,276

5.4 Uji Kelayakan Model

a) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,789. Hal ini berarti variasi hubungan *self leadership*, motivasi, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama adalah sebesar 78,9% sedangkan sisanya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

b) Uji f-test

Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai $F_{hitung} = 107,226$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama antara *self leadership*, motivasi, dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Uji t-test

1) Variabel *self leadership* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,210, nilai T_{hitung} untuk variabel *self leadership* sebesar 2,758 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima. Artinya *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama.

2) Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,260, nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 5,107 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta

Investama

- 3) Variabel *self efficacy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,276, nilai *Thitung* untuk variabel *self efficacy* sebesar 4,252 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima. Artinya bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,210 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self leadership* merupakan proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya, mengawasi diri, dan memotivasi diri melalui kesadaran diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik yang menjadi tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik dirinya maupun organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self leadership* atau kepemimpinan diri pada karyawan PT Tirta Investama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2022), Dewi, dkk (2021), dan Listiani, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya

berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan PT Tirta Investama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019), Faris, dkk (2020), dan Ekhsan (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,276 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *self efficacy* pada karyawan PT Tirta Investama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi, dkk (2022), Langi, dkk (2022), dan Khaerana (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kemampuan *self leadership* maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

- 3) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja karyawan semakin tinggi.

6.2 Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengamatan langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami yaitu:

- 1) Keterbatasan penelitian ini dari segi variabel yang hanya menggunakan variabel *self leadership*, motivasi, *self efficacy* saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel lainnya dalam menguji pengaruh kinerja karyawan
- 2) Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka meningkatkan *self leadership* maka manajemen serta karyawan PT Tirta Investama sebaiknya selalu melakukan introspeksi diri terhadap kesalahan yang dilakukan dalam bekerja agar kedepannya dapat memperkuat kemandirian dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tindakan yang dilakukan.
- 2) Dilihat dari nilai rata-rata terkecil dari variabel motivasi dimana pada item "saya merasa puas atas gaji yang diberikan" diharapkan perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawannya, sehingga dengan gaji yang layak atau lebih baik lagi pada akhirnya mampu meningkatkan motivasi bekerja karyawan.

- 3) Dalam rangka meningkatkan *self efficacy* maka manajemen PT Tirta Investama sebaiknya memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan karena tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan membantu dalam mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi. Keberhasilan ini secara positif memengaruhi keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Putra, A. Rachman., E. Retnowati & E. A. Sinambela. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 23-34.
- Putra, I. K. K. A. (2022). Pengaruh Self Leadership, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kamaniya Petitenget Seminyak (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Arda, Mutia. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18 (1): 45–60.
- Ardanti, Desti Marina, And Edy Rahardja. (2017). "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)" *Diponegoro Journal Of Management* 6(3): 1–11.
- Musaheri. 2014. *Self Leadership: Motor Penggerak Kepemimpinan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Pelopor Pendidikan*. 6. (2), 79-84.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Journal Mba. Hasibuan, Malayu.* (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Hasanah, Nurul. 2021. Pengaruh Bimbingan Kelompok Terhadap Self Leadership Pada Siswa Pada Siswa Kelas I Di Ma Pp Daarut Thalibiin Desa Kota Datar Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Education And Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*. Vol.9 No.4. Hal :492-497
- Shofiah, Vivik Dan Raudatussalamah. 2014. Self- Efficacy Dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter. *Riau: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. Vol.17, No.2
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *Values*, 2(2).
- Listiani, D. K. A., Widayani, A. A. D., & Mendra, I. W. (2019, December). Pengaruh Knowledge Sharing, Self Leadership, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. In *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora- Inobali* (Pp. 555-561).
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 351-360.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Laksmi, N. P. D. P., & Kawiana, I. G. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 468-475.
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 450-460.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80-89.