

**PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. UNITED MOTORS CENTRE SURABAYA**

KIKI ANDRIANI NOVITASARI

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Motor Centre Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Motors Centre (UMC) Surabaya yang berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0,655 + 0,328 X_1 + 0,294 X_2 + 0,196 X_3$. Berdasarkan hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. United Motors Centre Surabaya. Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil bahwa Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. United Motors Centre Surabaya

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja

Abstract. This study is intended to determine the effect of Self Efficacy, Motivation, and Work Experience simultaneously on the performance of employees of PT. United Motor Center Surabaya. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses with statistical analysis tools and produces generalizable conclusions. The population used in this study were all employees of PT. United Motors Center (UMC) Surabaya, totaling 82 people. The sampling technique used is simple random sampling, which is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as a member of the sample. The sample used in this study were 68 respondents. The test tool used is multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling, namely $Y = 0.655 + 0.328 X_1 + 0.294 X_2 + 0.196 X_3$. Based on the results of the F test, it was found that Self Efficacy (X_1), Motivation (X_2) and Work Experience (X_3) had a simultaneous effect on Employee Performance (Y) at PT. United Motors Center

Surabaya. Based on the results of the *t* test, the results show that Self Efficacy (X1), Motivation (X2) and Work Experience (X3) partially have a significant and positive effect on Employee Performance (Y) at PT. United Motors Center Surabaya

Keywords: Service Quality, Brand Image and Satisfaction, Loyalty

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, yang dapat menentukan suatu perusahaan tersebut bisa lebih berkembang atau tidak. Potensi Sumber Daya manusia pada hakekatnya adalah merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk melakukan atau menghasilkan sesuatu, yang mana itu merupakan salah satu modal penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan segi finansial saja, melainkan faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif dan matang, produktifitas kerja dari para tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan, hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Berdasarkan karya besar Bandura yang masih digunakan saat ini (Teori Kognitif Sosial) yang menyatakan bahwa proses sosial dan proses kognitif adalah sentral bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia. Maka perpektif teori ini memandang perilaku manusia merupakan komponen dari sebuah model yang berinteraksi saling mempengaruhi dengan situasi lingkungan, serta komponen personal

manusia yang meliputi afeksi/emosi dan kognitif individu.

Menurut Prawirosentono faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi: pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan dan minat. Semua ini dapat membuat karyawan akan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka yang baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Kemampuan karyawan di sini berhubungan dengan *self-efficacy* atau efikasi diri, dimana Bandura mendefinisikan *self-efficacy* ini sebagai *judgement* seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Ibid, hlm.397). Bandura menggunakan istilah *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil (Sri Muliati Abdullah, 2019). Dengan kata lain efikasi diri adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya. Di samping itu, keyakinan efikasi juga mempengaruhi cara atas pilihan tindakan seseorang, seberapa banyak upaya yang mereka lakukan, seberapa lama mereka akan tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan mereka menghadapi kemalangan, seberapa jernih pikiran mereka merupakan rintangan diri atau bantuan

diri seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru tuntutan lingkungan, dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan (Bandura, *Self-efficacy: The Exercises of Control*, hlm.3).

Selain kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam memenuhi tugas-tugasnya (efikasi diri), faktor berikutnya yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan adalah motivasi dan pengalaman kerja. Motivasi itu sendiri adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:219). Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktifitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya dan akan membentuk suatu peningkatan produktifitas kerja. Sedangkan pengalaman kerja sendiri merupakan hal yang memiliki peranan yang penting dalam penempatan karyawan pada posisi tertentu bahkan di dalam proses perekrutan karyawan baru pun pengalaman kerja mempengaruhi apakah diterima/tidak diterima seseorang di dalam organisasi tersebut. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Setiap perusahaan khususnya PT. United Motors Centre selalu menginginkan produktifitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, manajemen harus memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya agar dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para

karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktifitas karyawan.

Untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan sumberdaya manusia PT. United Motors Centre kemungkinan dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti: kompensasi yang diterima, kerjasama antar department ataupun perorangan, disiplin dan kemampuan kerja (efikasi diri) yang tinggi, kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, kondisi kerja yang baik serta kemampuan / pengalaman kerja yang memadai.

Semua faktor tersebut secara teori dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu mulai dari kompensasi yang sesuai (bonus, tunjangan, insentif, lembur, dll), kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin, disiplin kerja, motivasi kerja, kerjasama antar lini, kondisi kerja yang nyaman, kemampuan karyawan (efikasi diri), serta pengalaman kerja karyawan perlu diperhatikan lagi agar produktifitas kerja karyawan bisa terpenuhi.

PT. United Motors Centre Surabaya ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif 3S (Sales, Service, Sparepart), dimana menurut hasil pengamatan sementara dari peneliti masih kurangnya motivasi berupa prestasi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja, dan masih minimnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan serta pemahaman terhadap tugas-tugas suatu pekerjaan dan kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan serta tingkat produktifitas karyawan yang masih belum maksimal seperti masih adanya karyawan yang belum mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan.

Berikut akan disajikan data jumlah karyawan yang keluar dari PT. United Motors Centre Surabaya selama 1 tahun yaitu periode Januari – Desember 2020, sebagai berikut :

Tabel 1.1.

Jumlah Karyawan Keluar dari PT. UMC Surabaya Periode Jan – Des 2020

Sumber: PT .UMC Surabaya, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar alasan karyawan keluar dari PT. United Motors Centre Surabaya pada periode Januari – Desember 2020 adalah dikarenakan *resign* atau keluar dengan kemauannya sendiri, dan sebagian besar terjadi pada karyawan pada department *sales* (penjualan).

Merujuk dari latar belakang di atas dan dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan masalah yang muncul di PT. United Motors Centre Surabaya, maka permasalahan yang ingin dikemukakan peneliti pada penelitian ini adalah hanya dibatasi pada apakah variable efikasi diri, motivasi dan pengalaman kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Motors Centre Surabaya.

Rumusan Masalah :

1. Apakah Efikasi Diri, Motivasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Motor Centre Surabaya?
2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Motor Centre Surabaya?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Motor Centre Surabaya?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Motor Centre Surabaya?

LANDASAN TEORI

Efikasi Diri

Efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan manusia atau kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian di

lingkungannya (Bandura, dalam Feist & Feist, 2016).

Menurut Bandura dan Wood efikasi diri (*self efficacy*) sebagai “*belief*

No	Department	Jumlah	Keterangan
1	Sales	20	4 orang Habis Kontrak, 1 orang PHK, dan 15 orang <i>Resign</i>
2	Sparepart	3	2 orang <i>Resign</i> , dan 1 orang Habis Kontrak
3	Service	1	Habis Kontrak

in one’s capabilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action need to meet given situational demand”.

Efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi.

Definisi dari efikasi diri terus berkembang, Bandura mengartikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura dalam Sri Muliati Abdullah, 2019). Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan

mepertanggungjawabkan semua potensi ketrampilan atau keahlian secara tepat.

Menurut Bandura (dalam Ormrod, 2018) efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan.

Sementara Friedman dan Schustack mendefinisikan efikasi diri sebagai ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh individu mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu (dalam Woropinasti, 2015).

Self Efficacy berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas sampai berhasil. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi yakin dalam kemampuan kinerja mereka.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri juga mempengaruhi pola pikir, reaksi

emosional dalam membuat keputusan (Mujiadi, 2013).

Self efficacy adalah perasaan kita bahwa kita efektif dalam dunia. Dalam pekerjaan, orang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk memecahkan masalah, muncul sebagai pemimpin, sementara yang tidak percaya terhadap kemampuan diri mereka menemukan diri mereka hilang dalam orang banyak. Mereka secara tidak sengaja memperlihatkan keraguan mereka dan teman mereka mendengar, dan belajar untuk mencari nasehat dari yang lainnya (Reivich & Shatte, 2012).

Menurut sebuah analisis mengenai *self efficacy* oleh Gist dan Mitchel, penelitian mengenai *self efficacy* telah mengarah pada beberapa temuan yang konsisten. Mereka menyatakan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kinerja pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, dan mereka menyatakan beberapa metode pelatihan dapat meningkatkan *self efficacy* pada peserta pelatihan. Suatu studi penelitian yang berskala besar menemukan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi. Juga mendukung kesimpulan ini adalah penelitian Bandura dan Locke, yang menemukan bahwa, ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri atau *self efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan sesuatu dalam situasi tertentu yang ditunjukkan dengan mempunyai level atau tingkatan yang lebih tinggi dalam menghadapi kesulitan, menilai kemampuan berfungsi di berbagai aktivitas, dan mempunyai kekuatan untuk bertahan dengan usahanya.

Menurut Ardi, dkk (2017:167) bahwa indikator untuk mengukur Efikasi Diri atau *Self Efficacy* meliputi :

1. Tingkat (*level*)
Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas
2. Keluasan (*generality*)
Keluasan (*generality*) berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan
3. Kekuatan (*strength*)
Kekuatan (*strength*) lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2016). Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pengertian diatas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai.

Teori keadilan adalah keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan haru dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan (Robbins dan Judge, 2016).

Teori X dan Y Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan

manusia, yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengendalian yang dipegang oleh manajer adalah :

1. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
2. Karyawan yang tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif, menurut teori Y ini ada empat kodrat manusia :

1. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
2. Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

Teori kebutuhan Mc Clelland adalah teori yang dikemukakan oleh David Mc Clelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*) adalah dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan Kekuatan (*need for power*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan sosial (*need for affiliation*) adalah hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Menurut Musdalifah (2016:30) bahwa Motivasi Kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan dan tanggung jawab

3. Gaji
4. Hubungan antar pribadi
5. Kondisi kerja

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2012). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo dan Husnan, 2012). Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentas waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staff pada suatu lapangan kerja tertentu.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi artinya mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat (*aptitude and interest*) artinya memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) artinya untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif artinya untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik artinya untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
6. Kesehatan dan tenaga untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan. (Handoko, 2014)

Pengukuran pengalaman kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, dimana hasil dari pengukuran tersebut digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada perusahaan. Bahwa ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yakni (Marwan Asri, 2013) :

1. Gerakannya mantap dan lancar artinya setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama artinya tercipta dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Menurut Foster dalam Saraswati dan Dewi (2017:6176) bahwa

Pengalaman Kerja diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

1. Lama waktu atau masa kerjanya
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
4. Tingkat penugasan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Pada sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Karyawan dalam organisasi dapat menjadi lebih unggul dalam bersaing. Namun, mereka juga bisa menjadi penghambat. Ketika beberapa karyawan tahu bagaimana melakukan pekerjaannya, ketika karyawan terus menerus meninggalkan organisasi dan ketika karyawan tetap bekerja namun tidak efektif, sumber daya manusia merupakan kompetitif yang menempatkan organisasi dalam kondisi merugi. Kinerja individu, motivasi dan retensi karyawan merupakan faktor utama organisasi untuk memaksimalkan

efektifitas sumber daya manusia individual.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2014). Dan kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan (Dessler, 2000), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Kinerja para karyawan adalah awal dari keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Mathis dan Jackson, 2014). Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.
2. Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasi. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Dukungan organisasional dalam hal ini perusahaan menyediakan fasilitas

bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

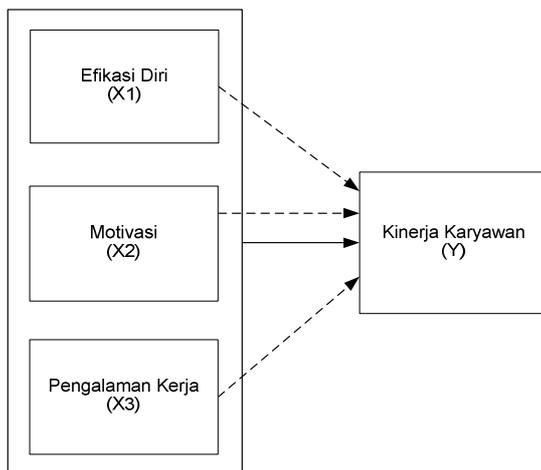
Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja adalah sebagian dari kemampuan maupun motivasi yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tau pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2014)

Menurut Shu dan Augustinus (2018:57) bahwa Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikas

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

H₁: Terdapat pengaruh secara simultan antara efikasi diri, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Motors Centre.

H₂: Terdapat pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja karyawan PT. United Motors Centre.

H₃: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. United Motors Centre.

H₄: Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Motors Centre.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka - angka.

Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2016:12) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut melibatkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Sugiyono (2016:14) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Berdasarkan teori tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:215), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam studi penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. United Motors Centre (UMC) Surabaya yang berjumlah 82 orang

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan melalui kuesioner. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, Umar (2013:65), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misal 5%.

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penarikan sampel acak sederhana (simple random sampling). Sugiyono mengatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Untuk sampel ditentukan dengan tingkat presentasi sebesar 5%, sehingga dengan menggunakan rumus didapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{82}{1 + 82(0.05)^2}$$

$$n = \frac{82}{1 + 0.205}$$

$$n = 68.0498925$$

$$n = 68$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh 68 responden. Dengan demikian dari 82 populasi diambil sampel didalam penelitian ini adalah sebesar 68 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Efikasi Diri (X₁)

Efikasi diri adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan

dirinya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang optimal

Menurut Ardi, dkk (2017:167) bahwa indikator untuk mengukur Efikasi Diri atau *Self Efficacy* (X₁) meliputi :

1. Tingkat (*level*)
2. Keluasan (*generality*)
3. Kekuatan (*strength*)

2. Motivasi (X₂)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Menurut Musdalifah (2016:30) bahwa Motivasi Kerja (X₃) diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan dan tanggung jawab
3. Gaji
4. Hubungan antar pribadi
5. Kondisi kerja

3. Pengalaman Kerja (X₃)

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Foster dalam Saraswati dan Dewi (2017:6176) bahwa Pengalaman Kerja (X₃) diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

1. Lama waktu atau masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Menurut Shu dan Augustinus (2018:57) bahwa Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan dengan

menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survei / penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian empat (4) butir yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Setiap pertanyaan diukur dengan 4 skala dan tiap posisi mempunyai bobot masing - masing sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Data

1	2	3	4
STS	TS	S	SS

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. S = Setuju
4. SS = Sangat Setuju

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilihat dari cara peneliti memperoleh data yang diperlukan dalam proses penelitian. Teknik pengumpulan data tersebut meliputi :

- a. Data primer merupakan data yang didapat / dikumpulkan oleh peneliti dengan cara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya didapatkan dari penyebaran kuesioner.
- b. Data sekunder merupakan data yang didapat / dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang sudah ada. Data

sekunder bisa didapat dari berbagai sumber misalnya jurnal, buku, laporan dan sebagainya.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu seluruh PT. United Motors Centre (UMC). Data yang didapatkan berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden mengenai Efikasi Diri, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada para responden untuk mendapatkan jawaban secara langsung.

Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan uji reliabilitas. Di dalam melakukan pengolahan data dan analisis data, penulis menggunakan bantuan program atau *software* SPSS for Windows version 17.0.

Adapun tahapan - tahapan dalam pengolahan data yang dilakukan adalah :

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2016:104).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan

antara skor butir pertanyaan dengan skor total variabel (Ghozali, 2016:135).

Azwar (2016:157) menjelaskan bahwa koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2016:105). Suatu kuesioner dikatakan reliabel, atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas Kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach Alpha*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini cukup reliabel, telah dilakukan pengujian reliabilitas kesioner dengan bantuan program SPSS.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:132). kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha $> 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- b. Jika nilai alpha $\leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja

karyawan di PT. United Motor Centre Surabaya.

Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 β_0 = Konstanta atau *intercept*
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2 dan X_3
 X_1 = Efikasi Diri
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Pengalaman Kerja

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pengujian dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara simultan antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.

2. Menggunakan *level of signifikan* (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan:

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

- k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)
3. F_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS
 4. Kriteria Pengujian
 - a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.
 - b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.

Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara parsial antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.

2. Menggunakan Level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2, n-k-1$)
Keterangan :
 n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
 k = jumlah variabel
3. t_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan t_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel t
4. Kriteria Pengujian
 - a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya.

Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motor Centre Surabaya, maka dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) terbesar adalah variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas pada Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) $>$ r_{tabel} (0,30), sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pada variabel penelitian tersebut adalah valid

Teknik pengujian yang dipakai dalam pengujian reliabilitas variabel-

variabel penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variasi *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas pada variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian adalah reliabel

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,655	,264
	Efikasi Diri (X1)	,328	,092
	Motivasi (X2)	,294	,104
	Pengalaman Kerja (X3)	,196	,083

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan variabel bebas dengan variabel terikat serta menginformasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,655 + 0,328 X_1 + 0,294 X_2 + 0,196 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai β_0 sebesar = 0,655
Konstanta (β_0) sebesar 0,655 menunjukkan besarnya pengaruh Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,655 satuan.
- Nilai β_1 sebesar = 0,328
Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Efikasi Diri (X_1) sebesar 0,328, berarti

jika Efikasi Diri (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,328 satuan. Dengan anggapan Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) konstan

- Nilai β_2 sebesar = 0,294
Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,294, berarti jika Motivasi (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,294 satuan. Dengan anggapan Efikasi Diri (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_3) konstan
- Nilai β_3 sebesar = 0,196
Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 0,196, berarti jika Pengalaman Kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,196 satuan. Dengan anggapan Efikasi Diri (X_1) dan Motivasi (X_2) konstan

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan dengan SPSS 17.0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Determinasi Berganda (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,638	,29361

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Efikasi Diri (X1), Motivasi (X2)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah = 0,809, yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya tinggi sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3)) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan (Y)) cukup erat.

Koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) adalah 0,638, yang berarti bahwa variabel bebas (Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman

Kerja (X_3) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan (Y)) sebesar 63,8 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. United Motors Centre Surabaya, sedangkan sisanya sebesar 36,2 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan dengan Uji F

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,443	3	3,481	40,378	,000 ^b
	Residual	5,517	64	,086		
	Total	15,960	67			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Efikasi Diri (X1), Motivasi (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 40,378
- Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3:64) sehingga diketahui F_{tabel} (2,75)
- F_{hitung} (40,378) > F_{tabel} (2,75) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya.

Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

Tabel Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	2,476	,016	
	Efikasi Diri (X1)	3,561	,001	,407
	Motivasi (X2)	2,835	,006	,334
	Pengalaman Kerja (X3)	2,350	,022	,282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini akan dibahas satu persatu dari pengujian dengan menggunakan uji t :

- Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai F_{hitung} (40,378) > F_{tabel} (2,75)
- Efikasi Diri (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} (3,561) > t_{tabel} (1,9977)
- Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} (2,835) > t_{tabel} (1,9977)
- Pengalaman Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} (2,350) > t_{tabel} (1,9977)

PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya, terbukti dengan nilai F_{hitung} (40,378) > F_{tabel} (2,75). Hal ini dapat diartikan bahwa jika Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) di PT. United

Motors Centre Surabaya semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya akan semakin baik juga, sebaliknya jika Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) di PT. United Motors Centre Surabaya semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya akan semakin kurang baik juga.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) sebesar 0,638 dari data yang ada menunjukkan bahwa keempat variabel bebas yaitu jika Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,8 %, sedangkan sisanya sebesar 36,2 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Pengaruh Efikasi Diri (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Efikasi Diri (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (3,561) > t_{tabel} (1,9977). Hal ini dapat diartikan bahwa Efikasi Diri karyawan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya.

Jika Efikasi Diri karyawan karyawan (yang meliputi: Karyawan PT. United Motors Centre Surabaya mampu mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi, Karyawan PT. United Motors Centre Surabaya memiliki penguasaan individu yang tinggi terhadap bidang atau tugas pekerjaannya, dan Karyawan PT. United Motors Centre Surabaya memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya) semakin tinggi maka kinerja karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Efikasi Diri karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan di PT. United

Motors Centre Surabaya akan semakin rendah.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,835) > t_{tabel} (1,9977). Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi di PT. United Motors Centre Surabaya mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya.

Jika Motivasi (yang meliputi: Pekerjaan sehari - hari yang dihadapi karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya tidak membosankan, Pihak PT. United Motors Centre Surabaya memberikan pengakuan serta tanggungjawab yang penuh kepada karyawan, Pihak PT. United Motors Centre Surabaya memberikan gaji kepada karyawan sesuai yang telah dijanjikan pihak perusahaan, Hubungan antar karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya terjalin dengan baik, dan Kondisi kerja di PT. United Motors Centre Surabaya cukup menyenangkan) di PT. United Motors Centre Surabaya semakin baik dan nyaman maka kinerja karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Motivasi di PT. United Motors Centre Surabaya semakin kurang baik maka kinerja karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya akan semakin rendah.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,350) > t_{tabel} (1,9977). Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja karyawan mampu memberikan pengaruh yang signifikan

dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya.

Jika pengalaman kerja karyawan (yang meliputi: Karyawan PT. United Motors Centre Surabaya memiliki masa kerja yang cukup untuk dapat memahami tugas-tugas dan melaksanakan dengan baik, Karyawan PT. United Motors Centre Surabaya memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang baik, dan Karyawan PT. United Motors Centre Surabaya memiliki tingkat penguasaan yang baik dalam melaksanakan teknik peralatan dan teknik pekerjaan) semakin banyak maka kinerja karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika pengalaman kerja karyawan semakin sedikit maka kinerja karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya akan semakin rendah.

Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya adalah Efikasi Diri (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Efikasi Diri (X_1) sebesar 0,407 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3).

KESIMPULAN

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa Efikasi Diri (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya
2. Hasil pengujian Efikasi Diri (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya, diketahui bahwa Efikasi Diri (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya

3. Hasil pengujian Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya, diketahui bahwa bahwa Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya
4. Hasil pengujian Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya, diketahui Pengalaman Kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. United Motors Centre Surabaya

Saran

1. Diharapkan kepada karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya agar lebih meningkatkan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaannya
2. Diharapkan kepada karyawan untuk mampu menciptakan suasana pekerjaan sehari - hari di kantor, sehingga pekerjaan menjadi tidak membosankan
3. Diharapkan kepada karyawan di PT. United Motors Centre Surabaya untuk dapat meningkatkan memahami tugas-tugas dan melaksanakan dengan baik
4. Diharapkan kepada karyawan PT. United Motors Centre Surabaya agar meningkatkan inisiatif dan ide yang kreatif dalam pekerjaannya
5. Diharapkan kepada karyawan PT. United Motors Centre Surabaya agar meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya
6. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. United Motors Centre Surabaya, agar mempertimbangkan faktor lain selain efikasi diri, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, Venna Trilolita Putri, dkk, 2017, Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 52 No. 1 November 2017
- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Renika Cipta, Jakarta
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Komang Andani Saraswati dan A. A. Sagung Kartika Dewi, 2017, Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Hotel Nikki Di Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 6167-6186
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2014. *Human Behavior At Work : Organizational Behavior*. New Delhi. McGraw-Hill Publishing Company.
- Musdalifah, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar, *Ad'ministrare*, Vol. 3 No. 1, 2016
- Rivai, Veithzal. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Shu Efin dan Daniel Cassa Augustinus, 2018, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan, *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.2 No.1, January 2018, pp. 50-66
- Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.