
PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN NUSANTARA OPTIK

Oleh

Ike Ratnasari, Peni Indarwati², Hamzah Pujiono³

^{1,2,3} STIE Kertanegara Malang

Email: [1ikeratnasari@stiekma.ac.id](mailto:ikeratnasari@stiekma.ac.id), [2Arindra62@gmail.com](mailto:Arindra62@gmail.com)

Article History:

Received: 26-06-2024

Revised: 05-07-2024

Accepted: 28-07-2024

Keywords:

Self Efficacy, Reward, Performance

Abstract: *This research aims to examine the influence of self-efficacy and work rewards on employee performance. This research uses a survey method by distributing questionnaires to respondents who are Nusantara Optik employees, with a total of 34 respondents. Independent variables include self-efficacy and reward, while the dependent variable is employee performance. Data analysis was carried out using regression techniques to assess the extent to which these independent variables can predict employee performance. The results of this research show that the self-efficacy variable has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the reward variable also has a positive and significant effect on the performance of Nusantara Optik employees*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam suatu organisasi dalam pemenuhan tujuannya ditentukan oleh banyak faktor yaitu teknologi, sarana prasarana dan juga sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan, Sehingga diperlukan upaya-upaya untuk mengembangkannya. Salah satu faktor adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik, karena dengan baiknya kinerja karyawan bisa membawa perusahaan ke jenjang yang lebih baik lagi. Kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan. Yang dimaksud dalam kemampuan ini adalah kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya. Kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya dapat diartikan sebagai *Self Efficacy*.

Kualitas sumber daya manusia yang maksimal diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, salah satunya melalui pemberian *reward*. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang denan

keuntungan- keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. *Reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Salah satu contoh organisasi yang memberikan *reward* kepada karyawannya adalah Nusantara Optik. Perusahaan ini memberikan insentif kepada karyawannya dengan memberikan penghargaan berupa uang. Perusahaan ini melakukan hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan performa jangka panjang perusahaan melalui kinerja karyawan, mempertahankan karyawan berprestasi baik, meningkatkan loyalitas karyawan, memotivasi karyawan dan memberikan nilai lebih bagi perusahaan.

Self Efficacy

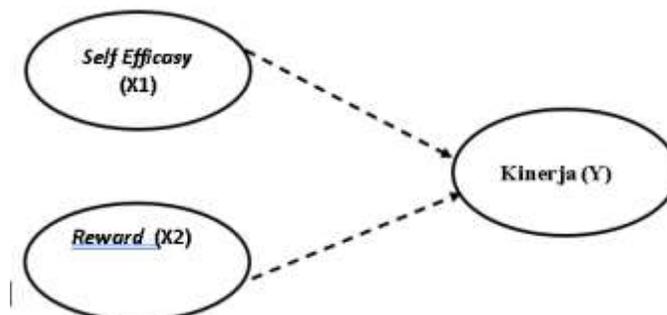
Kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan dan kemampuan. Kemampuan sangatlah luas, salah satunya adalah kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya. *Self efficacy* adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan (Priyoto, 2014)

Reward

Reward atau insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. *reward* juga merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. *Reward* adalah penghargaan yang diberikan secara adil karena usaha dan tanggung jawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Panggabean, 2014).

Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini seberapa besar karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

- *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja
- *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja

Kerangka Hipotesis

Pengaruh Self Efficasy terhadap Kinerja

Kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya dapat diartikan sebagai *Self Efficacy*. *Self efficacy* menurut Baron & Byrne (2003) dalam (Setyabudi et al., 2018) merupakan penilaian individu terhadap kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, *Self Efficacy* dapat diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Jika seseorang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, maka dirinya akan merasa mampu dalam menghadapi segala kondisi serta permasalahan yang ada disekitarnya, kemudian ketika seseorang memiliki kesadaran akan hal demikian, maka kinerja seseorang tersebut akan meningkat

H1: diduga Self Efficasy berpengaruh terhadap Kinerja

Pengaruh Reward terhadap Kinerja

Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Menurut Henri Simamora (2004:514) *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif

H2: diduga reward berpengaruh terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficasy* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert. Sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari nusantara optik sejumlah 34 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan nusantara optik sebanyak 34 karyawan (Total Sampling). Menurut Sugiyono (2009), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang dirancang secara khusus untuk mengukur variabel-variabel *Self Efficasy*, *Reward* dan kinerja. Kuesioner dalam penelitian ini ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang mengacu pada definisi operasional masing-masing variabel seperti pada tabel dibawah ini:

Variabel	Pengertian	Indikator
<i>Self Efficasy</i>	<i>self efficacy</i> merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Baron & Byrne (2003) dalam (Setyabudi et al., 2018)	1. <i>Generality</i> 2. <i>Level</i> 3. <i>Strenght</i> (Gufron, 2011)

Reward	<p><i>Reward (X)</i></p> <p>Menurut Wijarnako <i>reward</i> adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sebagai apresiasi dan sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji dan bonus • Kesejahteraan • Pengembangan karir • Penghargaan psikologi dan <i>system</i> <p>(Mahmudi, 2013)</p>
Kinerja	<p>Kinerja pegawai (Y)</p> <p>Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu • Mandiri • Berkomitmen <p>(Robbins, 2006)</p>

Teknik analisis Data

- Uji Instrumen
 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).
 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan (konsisten). Uji ini merupakan suatu alat yang juga di pergunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018)
- Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS), yang terdiri dari:

 1. Uji Normalitas

Uji ini berfungsi untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2018) model regresi dikatan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.
 2. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier. Menurut Imam Ghozali (2018) tidak terjadi Heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y.
 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam

sebuah model regresi ada interkolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Menurut Imam Ghozali (2018) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00.

- Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2018). Formulasi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

- Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut:

Menurut Imam Ghazali:

- a. nilai signifikansi < 0,05, maka artinya terdapat pengaruh secara parsial
- b. nilai signifikansi > 0,05, maka artinya tidak ada pengaruh secara parsial

2. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Menurut Imam Ghozali

- a. nilai signifikansi (sig) < 0,05, maka artinya terdapat pengaruh secara simultan
- b. nilai signifikansi (sig) > 0,05, maka artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan

3. R²

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Item	Nilai r hitung	r tabel (α = 5%)	Nilai Signifikasi	Keterangan
Self Efficacy(X1)	X1.1	0,838	0,329	0,000	Valid
	X1.2	0,880	0,329	0,000	Valid
	X1.3	0,840	0,329	0,000	Valid
Reward(X2)	X2.1	0,535	0,329	0,001	Valid
	X2.2	0,806	0,329	0,000	Valid
	X2.3	0,597	0,329	0,000	Valid
	X2.4	0,642	0,329	0,000	Valid

Kinerja(Y)	Y1.1	0,811	0,329	0,000	Valid
	Y1.2	0,611	0,329	0,000	Valid
	Y1.3	0,748	0,329	0,000	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel ($> 0,329$), Dan nilai signifikansi hasil penelitian dibawah 0.05 (<0.05) Sehingga dapat diketahui bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan pada responden dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

b. Uji reliabilitas

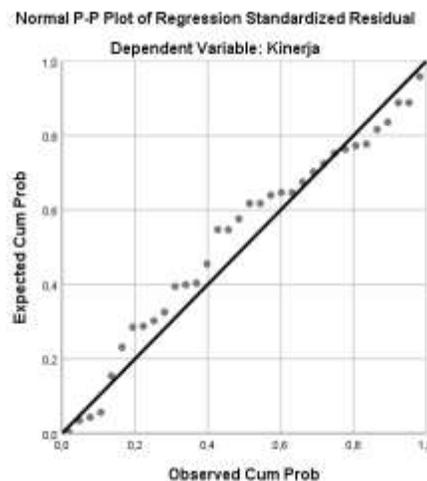
Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Self Efficasy (X1)	0.806	Reliabel
Reward (X2)	0.884	Reliabel
Kinerja (Y)	0.867	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa nilai Cronbach’s Alpha dari masing-masing variabel menjelaskan nilai dari koefisien Cronbach’s Alpha $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan reliabel.

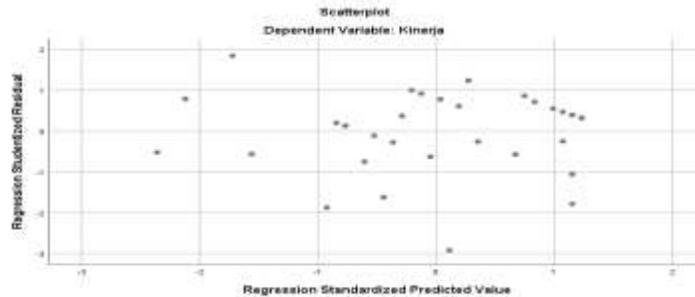
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan plot distribusi normal pada Gambar diatas yang menunjukkan bahwa data berdistribusi sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas terlihat bahwa terdapat titik-titik di atas dan di bawah angka 0 (nol) berdistribusi pada sumbu-Y dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan model regresi.

c. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self Efficasy	,261	3,826
Rewards	,261	3,826

Bedasarkan tabel di atas dapat di tunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF dibawah atau <10. Dan *tolerance value* diatas >0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Regresi linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,287	,778		1,655	,108
Self Efficasy	,239	,113	,255	2,122	,042
Rewards	,491	,083	,711	5,905	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,287 + 0,239X_1 + 0,491X_2$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,287	,778		1,655	,108
Self Efficasy	,239	,113	,255	2,122	,042
Rewards	,491	,083	,711	5,905	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87,845	2	43,922	116,529	,000 ^b
Residual	11,685	31	,377		
Total	99,529	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rewards, Self Efficacy

c. R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,883	,875	,614

a. Predictors: (Constant), Rewards, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja

B. Pembahasan

1. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja

Koefisien regresi untuk variabel *Self efficacy* (X1) adalah 0,239 dengan nilai t sebesar 2,122 dan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik. Hal dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya *self efficacy* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Nusantara Optik.

2. Pengaruh Reward terhadap kinerja

Koefisien regresi untuk variabel *reward* (X2) adalah 0,491 dengan nilai t sebesar 5,905 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya pemberian *reward* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Nusantara Optik.

3. Dari hasil penelitian pada analisis data diperoleh hasil hasil Uji F memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi standart yang ditetapkan yaitu 0,05. ($0,000 < 0,05$). Yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self Efficacy* dan *reward* terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik.

4. R²

Dari data tabel model summary, dapat diketahui nilai R². *R square* disebut juga koefisien determinasi, sehingga dalam penelitian ini *self efficacy* dan *reward* mampu menjelaskan kinerja sebesar 0,883 atau 88,3% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain sebesar 11,7%. dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Self Efficacy* dan *reward* terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik. Hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan

model analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Nusantara Optik.
2. Secara parsial variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Nusantara Optik.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian, adalah:

1. Karyawan merupakan asset terpenting dalam organisasi, maka pemilik diharapkan bisa memberikan perhatian yang lebih baik lagi kepada pegawai dengan cara memperhatikan pemberian reward kepada karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa dan mempertimbangkan factor lain diluar model penelitian ini untuk memprediksi kinerja pegawai, seperti motivasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [2] Ghufroon, M. Nurdan Rini Risnawati. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- [3] Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta.
- [5] Mahmudi, (2013), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- [6] Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- [7] Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- [8] Setyabudi, M. A., Musadieq, M. Al, & Aziz, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 100–106.
- [9] Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- [10] Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja grafindo Persada Jakarta-14240.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN