Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 5, Mei 2025

# PENGARUH EFIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV TIGA PILAR UTAMA

**Sis Budi, Bayu Ade Prabowo**
STIEPARI Semarang, Indonesia
Email: sisbudiyono1988@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja di CV Tiga Pilar Utama. permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) disiplin karyawan di CV Tiga Pilar Utama masih belum maksimal. (2) masih adanya beberapa karyawan yang malas dalam bekerja. (3) karyawan masih belum memahami benar bagaimana organisasi perusahaan berjalan dengan semestinya. (4) kurangnya kecintaan karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (5) efikasi diri karyawan yang masih perlu diperbaiki. (6) masih ada beberapa karyawan yang kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. (7) restasi kerja karyawan belum maksimal dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerical yang diolah dengan metode statistika dengan membuat angket pada responden. Data yang digunakan ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Alat dalam penelitian ini adalah metode pustaka, metode kuisioner yang kemudian diolah. Jumlah sampel dalam penelitian merupakan responden sebanyak populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian packaging CV Tiga Pilar Utama yang berjumlah 50 karyawan tidak termasuk dengan peneliti. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi terhadap prestasi kerja karyawan di CV Tiga Pilar Utama.

***Kata Kunci:*** *efikasi, prestasi kerja karyawan*

***Abstract***

*This research aims to determine and explain the influence of self-efficacy on work performance at CV Tiga Pilar Utama. The problems in this research can be identified as follows: (1) employee discipline at CV Tiga Pilar Utama is still not optimal. (2) there are still some employees who are lazy at work. (3) employees still do not really understand how the company organization runs properly. (4) lack of employee love for the work they are responsible for. (5) employee self-efficacy which still needs to be improved. (6) there are still some employees who are less able to adapt to their work environment. (7) employee job satisfaction is not yet optimal and there is still a lot of work that is ineffective and inefficient. The research method used is a quantitative method, emphasizing analysis on numerical data which is processed using statistical methods by making questionnaires to respondents. There are two types of data used, namely primary data and secondary data. The tools in this research are the library method, the questionnaire method which is then processed. The number of samples in the research is as many respondents as the population in this research is the packaging department employees of CV Tiga Pilar Utama, totaling 50 employees not including the researchers. Based on the research results, there is a positive and significant influence of efficacy on employee performance at CV Tiga Pilar Utama.*

***Keywords****: efficacy, employee work performance*

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang optimum Untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010 dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial

*Efficacy* (kemampuan diri) merupakan hal yang terpenting dalam dunia pembelajaran, dimana seorang harus meyakini terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di dalam dunia pembelajaran, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan-permasalahn yang sedang di hadapi. *Efficacy* sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya. *Efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal. *Efficacy* (kemampuan diri) merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemapuan individu untuk menggerakkan efikasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Baron dan Byrne, 2011).

Menurut Bandura dalam Jeffrey dkk (2013) salah faktor kognitif dalam gangguan kecemasan yaitu *efficacy* atau kemampuan diri yang rendah dimana bila seseorang percaya bahwa tidak memiliki kemampuan untuk menanggulangi tantangan-tantangan penuh stress yang seseoarang hadapi dalam hidup, maka akan merasa semakin cemas bila berhadapan dengan tantangan-tantangan itu. Sebaliknya, bila seseoarang merasa mampu melakukan tugas-tugas, seperti mempresentasikan diri didepan kelas, atau menyebrangi jembatan tanpa panik, atau memberikan ceramah dihadapan umum, seseoarang tidak akan dihantui oleh kecemasan atau rasa takut bila berusaha melakukannya. Orang dengan *efficacy* atau kemapuan diri yang rendah (kurang keyakinan pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan sukses) cendrung untuk berfokus pada ketidak kuatan yang dipersepsikannya. Dalam pencapaian keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan, rasa kepercayaan diri yang yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mendorong seseorang menghasilkan prestasi kerja yang baik.

CV Tiga Pilar Utama adalah salah satu perusahaan yang faktor-faktor pendukung prestasi kerjanya telah diterapkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan usahanya seperti melakukan promosi, memperbaiki manajemen, mengadakan kerjasama bisnis, serta menjaga dan meningkatkan kualitas layanan. Agar dapat memberikan mutu produksi terbaiknya, tentu diperlukan prestasi kerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus menuntut diri agar mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya melalui manajemen SDM atau karyawan yang efektif dan efisien.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan agar nantinya prestasi kerja yang maksimal dan terarah diharapkan mampu meningkat dan mencapai target pada bulan-bulan berikutnya, karena prestasi kerja merupakan hubungan kualitas yang dihasilkan dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja (Chen, 2010). Kien (2012) menyatakan bahwa produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan prestasi kerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan.

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan mengurangi rintangan-rintangan akibat perbedaan status artifisial antar karyawan, anggota dan manajer, dan menekankan perlunya komunikasi yang lebih baik serta tanggungjawab pribadi yang lebih besar atas hasil kerja. Benrazavi dan Silong (2013) menyatakan kerja sama tim sebagai faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan. Kerja sama tim merupakan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dengan melibatkan anggota organisasi dalam kelompok tertentu untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka satu sama lain (Seppala, 2015). Manzoor et al., (2011) mengungkapkan bahwa dukungan dari manajemen tingkat atas dapat membantu karyawan untuk percaya diri dalam bekerja dengan orang lain, kemudian akibatnya adalah dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Kenyataannya terjadi fenomena menarik adanya indikasi berkurangnya prestasi kerja seperti halnya karyawan merasa tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dan tidak memiliki kebebasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Seperti jika akan menghandle order asing perusahaan masih ragu, karena target waktu yang tidak sesuai sehingga prestasi kerja belum maksimal efektif dan efiisien.

Fakta sebenarnya CV Tiga Pilar Utama telah menyediakan pelatihan di dalam departemen, antar departemen atau unit dan di luar perusahaan baik untuk karyawan baru dan lama diantaranya agar bisa meningkatkan prestasi kerja perusahaan. Perusahaan sangat berkepentingan dengan penelitian ini untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya karena industri Tas di tanah air yang semakin berkembang dinilai harus mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu upayanya adalah dengan meningkatkan produktivitas dari aspek waktu baku, kemampuan sumber daya manusia bagian pengepakan. Sultana et al., (2012) menggambarkan prestasi kerja sebagai kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti ketepatan, kelengkapan, biaya-biaya, dan lamanya kerja. Artinya, produktivitas karyawan dapat dinilai dari segi efisiensi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Namun ternyata itu semua belum cukup karena prestasi kerja karyawan dari hasil observasi pendahuluan penulis ke baagian personalia prestasi kerja karyawan masih tergolong rendah. Diketahui dari fenomena yang ada seperti disiplin karyawan di CV Tiga Pilar Utamamasih belum maksimal. Masih adanya beberapa karyawan yang malas dalam bekerja, karyawan masih belum memahami benar bagaimana organisasi perusahaan berjalan dengan semestinya. Kemudian kurangnya kecintaan karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Efikasi diri karyawan yang masih perlu diperbaiki. Masih ada beberapa karyawan yang kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, dan prestasi kerja karyawan belum maksimal dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak efektif dan efisien.

Diketahui pada setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan masih harus diarahkan dan dinilai kurang inisiatif oleh atasan. Prestasi kerja karyawan merupakan

strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Saifullah et al., 2015). Benrazavi dan Silong (2013) menyatakan kerja sama tim sebagai faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja perusahaan juga dipengaruhi oleh efikasi diri karena jika kemampuan diri (efikasi) masih rendah menunjukkan bahwa perusahaan tersebut belum maksimal dalam mengelola sumber daya manusianya sehingga belum dapat maksimal dalam mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menjalankan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya terutama dalam hal ini operator bagian pengepakan. Dengan demikian jelaslah bahwa efikasi mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Muhammad Darwis (2018) melakukan penelitian, dari analisa diperoleh temuan bahwa faktor kompensasi, pengawasan dan Waktu Baku secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Riau Graimdo Pekanbaru. Ilmi Elviani (2016) Dari hasil analisa yang telah, maka terbukti variable pengembangan karyawan, variable kepemimpinan, variable kesejahteraan dan variable sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Darodji (2012) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Efikasi, Kedisiplinan dan Kemampuan Terhadap Prestasi kerja Kerja Pegawai IAIN Walisongo Semarang" dari penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara prestasi kerja kerja dengan efikasi kerja pegawai, dengan koefisien korelasi 0,931 dengan tingkat signifikansi 96,5%.

Dari latar belakang masalah yang diuraikan diatas dapat diketahui prestasi kerja karyawan yang baik dapat dicapai dengan adanya efikasi dari para karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja di CV Tiga Pilar Utama?

## Metode Penelitian

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerical yang diolah dengan metode statistik. Tempat Penelitian dilakukan di CV Tiga Pilar Utama beralamat di FP7G+X98, Unnamed Road, Bolon, Kec. Colomadu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57178. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 6 bulan mulai dari bulan April 2023 menyesuaikan jadwal dari pihak kampus.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket kepada responden (*Community Officer*) yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan di Cv Tiga Pilar Utama. Penelitian ini menggunakan desain penelitian regresi dan korelasi yang merupakan garis trend dari suatu kegiatan atau variabel yang terdiri dari 2 (dua) faktor atau lebih. Regresi yaitu mempelajari hubungan atau pengaruh antara variabel sehingga dari hubungan yang ada dapat ditaksir nilai variabel yang satu jika variabel lainnya diketahui.Korelasi yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Y (*dependen*) dengan variabel X (*independen*) dalam suatu kegiatan tertentu.

## Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana kedua data ini diperoleh langsung dari responde. Data primer dsari pengamatan langsung dan data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media

perantara. Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupkan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian packaging Cv Tiga Pilar Utama yang berjumlah 50 karyawan tidak termasuk dengan peneliti.

**Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagaian dari jumlah dan karanteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Menurut Arikunto (2010) yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan.

**Uji Validitas**

Dalam rangka menganalisa dan menguji derajat validitas instrumen, maka dilakukan uji validitas. suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keavalitan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002: 150). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan guna menganalisa dan menguji derajat reliabilitas instrumen penelitian. Teknik ini diyakini mampu menginterpretasikan jawaban-jawaban yang beragam dalam rentangan tertentu. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karen instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2012).

**Teknik Analisis Data**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel efikasi diri (X) memengaruhi prestasi kerja karyawan Cv Tiga Pilar Utama

Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$Y = b1X_1 + b2X_2$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Prestasi kerja karyawan Cv Tiga Pilar Utama)

Variabel Indipenden yaitu:

X = Efikasi diri

$b_1, b_2$ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel yang memengaruhi prestasi kerja pegawai.

**Uji Model**

**Uji F (ANOVA)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian menggunakan perbandingan antara $Sig_{hitung}$ dengan taraf signifikansi 0,05.

**Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$)**

Uji determinasi ($R^2$) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam memvariasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.Nilai $R^2$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2012). Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$R^2$ = Adjusted R-Square x 100%

Semakin besar nilai $R^2$ maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Atau dengan menggunakan rumus : ( Sugiyono:2011)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{y^2}$$

Keterangan :

R2 : besar koefisien determinasi

b : koefisien regresi masing-masing variabel

x : nilai variabel x

y : nilai variabel y

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan nilai $t_{hitung}$ dengan nilai $t_{tabel}$.Nilai $t_{hitung}$ dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficients.

Langkah – langkahnya sebagai berikut :

1) Merumuskan masalah

Ho : b1, b2 dan b3 = 0, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y

Ha : b1, b2 dan b3 ≠ 0, ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1dan X2 terhadap Y

2) Menentukan tingkat signifikansi α = 5% atau 0,05

3) Menentukan nilai t hitung dengan program SPSS atau dengan statistic hitung berikut :

$$t = \frac{\beta i}{Se\beta i}$$

Keterangan :
t: t hitung
βi: koefisien regresi berganda
Seβi : error standart pada βi
4) Menentukan t tabel
Tabel distribusi t dicari pada α = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1.
5) Kriteria pengambilan keputusan :
Ho diterima, jika t hitung ≤ t tabel atau -t hitung ≥ - t tabel
Ho ditolak, jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel
6) Membuat kesimpulan :
a). t hitung <t tabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak ( tidak ada pengaruh masing-masing variabel X dan Y ).
b). t hitung > t tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima ( ada pengaruh masing-masing variabel X dan Y ).

## Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi diskripsi hasil penelitian, uji instrumen penelitian, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan pembahasan. Hasil penelitian ini berdasarkan pengolahan data angket yang diperoleh dari sampel penelitian yang karyawan CV Tiga Pilar Utama di Jawa Tengah berjumlah 50 orang karyawan.

## Diskripsi Hasil Penelitian

CV Tiga Pilar Utama Jateng merupakan salah satu perusahaan terkemuka. Visi Menjadi pelaku bisnis yang professional, berkualitas dan sebagai pemimpin pasar di era global. Misi Meningkatkan profesionalisme karyawan dengan berbasis teknologi modern untuk memberikan totalitas prestasi kerja dan menghasilkan keuntungan optimal bagi pemegang saham.

## Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengukur berupa angket sesuai indikatornya yang masing-masing item pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban yang terdiri dari lima kategori yaitu: sangat setuju, setuju, cukup setuju, dan sangat tidak setuju yang mencerminkan efikasi, Komitment dan prestasi kerjakaryawan di CV Tiga Pilar Utama Jateng.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi**

**Jenis Kelamin**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Pria | 32 | 64,0 | 64,0 | 64,0 |
| | Wanita | 18 | 36,0 | 36,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Diketahui Responden berjenis kelamin laki laki mencapai 64% sementara responden perempuan hanya sebanyak 18 orang atau 36%. Analisis ini dilakukan untuk memberikan gambaran tanggapan responden mengenai variabel efikasi dan Komitment terhadap prestasi kerja di CV Tiga Pilar Utama Jateng. Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan sebagai berikut:

**Hasil Analisis Data**

**Analisis Regresi Berganda**

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan program *SPSS 17.00 for Windows* diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut: **Y = 0,753 + 0,321 X** Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

Konstanta = **0,753** Jika variabel efikasi dianggap tetap atau sama dengan nol, maka variabel prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama akan mengalami peningkatan sebesar **0,753**

Koefisien efikasi (X) = **0,321** Jika variabel efeikasi tetap, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar **0,321**

**Uji Model**

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi atau seberapa berartikah (keberartian) pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji ke-linier-an persamaan regresi. Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova diatas. Untuk menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N2.

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada df1 = 3 - 1 = 2 dan pada df2 = 50 - 1 = 49. Sehingga hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F sebesar 38,204 dengan nilai sig. (p) sebesar 0,000 sehingga p < 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh positif secara simultan antara efikasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima maka $H_3$ yang menyatakan terdapat pengaruh positif efikasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama Jateng diterima.

**Koefisien Determinasi Ganda ($R^2$)**

Hasil pengujian determinasi ganda diperoleh nilai $R^2$ = 0,619 atau 61,9% ini berarti variabel bebas efikasi dan Komitment secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Namun nilai R squared adjusted memungkinkan untuk bernilai negatif. Adjusted R2 = 0,503 atau 50,3%

ini berarti variabel bebas efikasi (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama sebesar 50,3% dan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel kualitas efikasidan Komitment secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama dilakukan dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t dapat interpretasikan sebagai berikut: (a) Pengujian hipotesis pertama ($H_1$) diperoleh $t_{hitung}$ untuk variabel efikasi kerja sebesar 2,975 dengan sig. (p) = 0,000 sehingga p < 0,05. Berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga $H_1$ yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas efikasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama diterima. (b) Pengujian hipotesis kedua ($H_2$) diperoleh $t_{hitung}$ untuk variabel prestasi kerja pengunjung sebesar 4,236 dengan sig. (p) = 0,000 sehingga p < 0,05. Berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga $H_2$ yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

**Pembahasan**

**Pengaruh Efikasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama Jateng**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kualitas efikasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama (t = 2,975 dan p < 0,05). Hasil). Hasil ini berarti semakin tinggi/baik efikasi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama Jateng, sebaliknya semakin rendah/buruk kualitas efikasi maka akan semakin rendah pula prestasi kerja karyawan CV Tiga Pilar Utama Jateng. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, adapun besarnya sumbangan sumbangan efektif kualitas efikasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 24,5% dan sumbangan relatif sebesar 39,5%. Kualitas efikasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena dengan adanya kualitas efikasi yang tinggi karyawan dapat diarahkan untuk memperoleh prestasi kerja yang diharapkan.
Kualitas efikasi merupakan suatu usaha perusahaan agar karyawan bisa tetap loyal. CV Tiga Pilar Utama perlu meningkatkan efikasi agar memperoleh prestasi kerja karyawan yang lebih tinggi pula. Kualitas efikasi karyawan ditunjukkan dari sikap prilaku dan tindakan seluruh bagian perusahaan dalam hal ini industri garmen di CV Tiga Pilar Utama untuk sedapat dapatnya meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja karyawanny.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV dapat diambil simpulan sebagai berikut : **(1)** Terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi terhadap prestasi kerja karyawan di CV Tiga Pilar Utama Jateng. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dikemukakan beberapa saran, yaitu: (1) Bagi CV Tiga Pilar Utama, peningkatan kualitas karyawan mutlak untuk dapat dilakukan dengan lebih baik lagi karena efikasi, komitment tersendiri demi meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Peningkatan efikasi harus sejalan dengan komitment bukan lebih baik salah satunya. Fakta masih adaanya yang kurang setuju bahkan tidak setuju membuat perusahaan perlu melakukan upaya meningkatkan efikasi dan komitment karyawannya dengan berbagai upaya yang sesuai. (2) Bagi Karyawan, hak untuk mendapatkan perhatian perusahaan demi peningkatan prestasi kerja (3) Bagi Peneliti Lain, bagi peneliti yang akan datang diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan melihat faktor-faktor atau variabel lain

yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV Tiga Pilar Utama , agar diperoleh hasil yang saling melengkapi terhadap penelitian yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto,S. 2013, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan Kelima belas, Jakarta. Rineka Cipta Assauri,

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hikmat. M Mahi 2011 Metode Penelitian Yogyakara: Graha Ilmu

Husen, Umar. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis disi 2. Jakarta Rajawali Grafindo Persada

Kotler, P, & Keller KL. 2015. strategic Marketing for Educational Institutions Pearson

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis.2017.*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Moleong, Lexy. J. 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung Remaja Rosdakarya.

Nasution. 2013. Metode Research, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nawawi.2016.*Manajemen Prestasi kerja*.Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Nitisemito*,* 2010*. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Rambat Lupiyoadi, 2011, Manajemen Pemasaran Jasa (Teori dan Praktik), Jakarta Salemba Empat

Riduan, 2009, Metode dan Menyusun Proposal Penelitian, Bandung Alfabeta

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Shinta, A. 2011. Manajemen Pemasaran, Cetakan poertama, Jakarta UB Press.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis, Bandung Alfabeta,

Tjiptono, Fandy. 2008. Manajemen Strategi, BPFE, Yogyakarta.

Umar, Husein.2008. Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Widodo. 2015. Manajemen Prestasi kerja. Jakarta: Murai Kencana

**Copyright holder:**
Sis Budi, Bayu Ade Prabowo (2025)

**First publication right:**
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**