

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DIVISI *OWN SOLUTION DELIVERY SERVICE* (OSDS) PT. ASTRA GRAPHIA
INFORMATION TECHNOLOGY JAKARTA**

***THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN
THE OWN SOLUTION DELIVERY SERVICE (OSDS) DIVISION PT. ASTRA
GRAPHIA INFORMATION TECHNOLOGY JAKARTA***

Aprilius Nico Holong Silalahi¹, Anita Silvianita²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

¹nicosilalahi@student.telkomuniversity.ac.id , ²anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Teknologi pada era modern ini sudah umum digunakan oleh manusia, baik untuk kebutuhan pendidikan, bekerja, bahkan pada kegiatan umum manusia sehari-hari. Own Solution Delivery Service (OSDS) merupakan salah satu divisi di AGIT Jakarta yang menyediakan layanan digital dalam area Proses Bisnis. Divisi ini memberikan kontribusi yang besar di dalam perusahaan dan berhadapan langsung dengan para pelanggan dalam proses *service* suatu aplikasi yang di butuhkan oleh perusahaannya. Salahsatu faktor penting yang mempengaruhi kualitas dalam perusahaan adalah *self efficacy* dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan divisi OSDS AGIT Jakarta.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan dua variabel, yaitu *Self-efficacy* sebagai variabel bebas dan motivasi sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sejumlah 34 orang karyawan Divisi OSDS AGIT. Untuk meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan, peneliti menggunakan alat ukur regresi sederhana dengan menggunakan data sampling jenuh yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Dari hasil penelitian, para responden telah merasakan adanya *self efficacy* dan motivasi yang baik dalam lingkungan kerja. Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan divisi OSDS AGIT. Berdasarkan hasil koefisien determinasi didapatkan hasil berpengaruh sebesar 75,5%. Peneliti menyarankan bahwa perusahaan dapat memelihara *Self efficacy*, dengan mendorong munculnya *belief* (kepercayaan) yang positif terhadap kemampuannya.

Kata kunci: *Self-efficacy*, Motivasi Kerja, Divisi OSDS (*Own Solution Delivery Service*) PT. Astra Graphia Information Technology.

Abstract

Technology in this modern era is commonly used by humans, both for educational needs, work, and even in general daily human activities. Own Solution Delivery Service (OSDS) is one of the divisions in AGIT Jakarta that provides digital services in the Business Process area. This division makes a major contribution within the company and deals directly with customers in the process of service an application that is needed by the company. One of the important factors that affect the quality in the company is self-efficacy and work motivation. This study aims to determine how the effect of self-efficacy on the work motivation of employees in the OSDS division of AGIT Jakarta.

In this study, the authors used a type of quantitative research, using two variables, namely Self-efficacy as a free variable and motivation as a bound variable. In this study, a population of 34 employees of OSDS AGIT

Division was 34 employees. To examine the effect of self-efficacy on employee work motivation, researchers used a simple regression tool using saturated sampling data collected through questionnaires.

From the results of the study, respondents have felt the presence of self efficacy and good motivation in the work environment. From the results of hypothetical tests, it is known that self-efficacy has a significant effect on the work motivation of employees of the OSDS AGIT division. Based on the results of the coefficient of determination obtained an influential result of 75.5%. Researchers suggest that companies can choose self efficacy, by encouraging the emergence of positive beliefs in its abilities.

Keywords: *Self-efficacy, Work Motivation, OSDS Division (Own Solution Delivery Service) PT. Astra Graphia Information Technology*

1. Pendahuluan

Teknologi pada era modern ini sudah umum digunakan oleh manusia, baik untuk kebutuhan pendidikan, bekerja, bahkan pada kegiatan umum manusia sehari-hari. Oleh sebab itu, agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang lebih aman, lebih baik dan sebagainya akan mendorong manusia untuk membuat perkembangan teknologi agar dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya [1]. Perkembangan dari berbagai jenis teknologi berdampak juga terhadap perubahan di berbagai bidang. Seperti perubahan pada ilmu pengetahuan, kemajuan industri, sistem perkantoran, kemajuan komunikasi, pertanian dan bidang lainnya. Selain dari sektor-sektor tersebut perkembangan dari teknologi juga berpengaruh terdapat aktivitas penduduk sehari-harinya [2].

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi, sistem informasi dan teknologi informasi merupakan salah satu hal yang fundamental dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Akibat dari pesatnya kemajuan teknologi dan sistem informasi menjadikannya sebagai senjata dalam bersaing (*competitive weapon*) yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk memenangkan persaingan. Berhasilnya penerapan teknologi dan sistem informasi dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk mencapai ketentuan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melewati batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral ataupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh positif yang besar bagi perusahaan tersebut [3].

AGIT adalah perusahaan penyedia layanan digital, yang tentu saja menyediakan solusi lengkap untuk layanan digital. AGIT membawa konsep digitalisasi hal-hal (mendigitalkan semuanya) untuk membantu pelanggan dalam melakukan transformasi digital melalui penerapan teknologi digital dan solusi digital. AGIT memiliki empat pilar utama dalam Portofolio Solusi Digital yang mencakup seluruh perjalanan yang diperlukan untuk melakukan transformasi digital mulai dari *Strategi Digital, Digital ICT Foundation, Platform Digital*, dan *Layanan Digital*.

Own Solution Delivery Service merupakan salahsatu divisi di AGIT Jakarta yang menyediakan layanan digital dalam area Proses Bisnis, pada 4 proses bisnis utama atau kritis dalam transformasi digital yaitu keterlibatan pelanggan dan pengalaman pelanggan, keuangan dan *supply chain*, logistik dan distribusi, *talent management* dan *workforce productivity*. Divisi ini layak untuk diteliti karena memberikan kontribusi yang besar di dalam perusahaan dan berhadapan langsung dengan para pelanggan dalam proses *service* suatu aplikasi yang di butuhkan oleh perusahaannya, sehingga ini pantas diteliti karena ada potensi *self-efficacy* dan motivasi kerja sangat berperan penting dalam kesuksesan bisnis tersebut.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Agar mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan perlu diberikan motivasi yang mampu

memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada individu yang membangkitkan untuk melakukan tindakan [4]. Sedangkan [5] berpendapat bahwa motivasi merupakan sesuatu yang meningkatkan dorongan kerja.

Menurut [6] menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan untuk melakukan suatu tugas. Menurut [7], juga menyatakan bahwa *self-efficacy* bagaimana individu merasa mampu untuk melakukan suatu hal. Berdasarkan definisi teori tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan diri seseorang atas kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh [8] yang melakukan penelitian mengenai "Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Happy Bali Tour & Travel* Denpasar", menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berkontribusi untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. [9] mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian terkait individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi dan mempunyai kepercayaan bahwa mereka dapat memenuhi tujuan cenderung bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* yang cenderung rendah akan lebih mudah menyerah dalam mencapai tujuannya atau dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana kondisi *self-efficacy* karyawan Divisi OSDS AGIT?
- b. Bagaimana kondisi motivasi kerja karyawan Divisi OSDS AGIT?
- c. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan Divisi OSDS AGIT?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal penting dan sangat berperan sebagai faktor penggerak utama dalam keberlangsungan seluruh aktivitas suatu instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut [10] merupakan manajemen yang memfokuskan diri pada kemampuan karyawan menuju pengoptimalan organisasi.

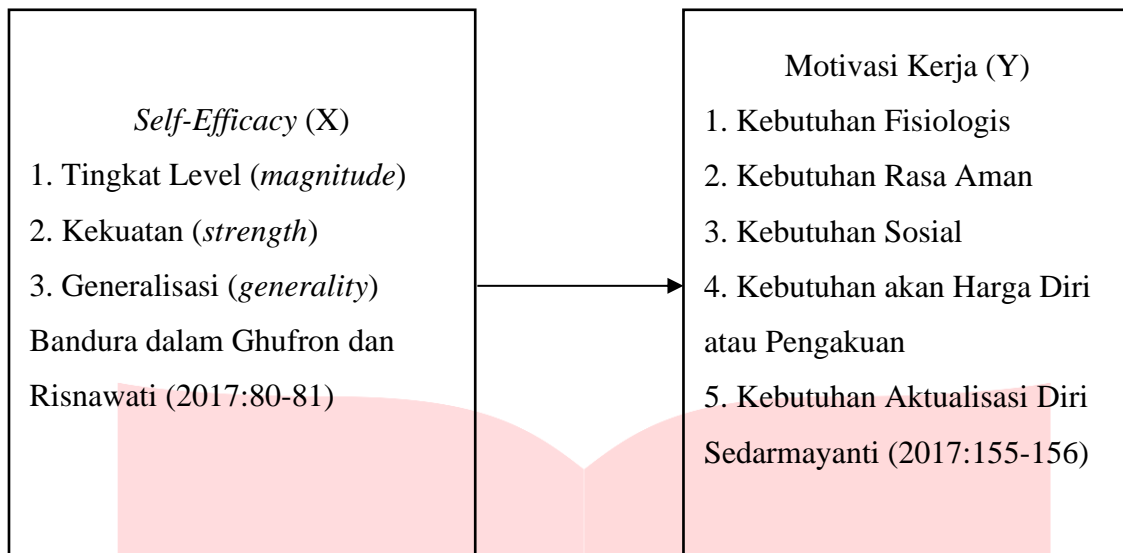
2.2 Motivasi Kerja

Menurut [11] menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang agar melakukan suatu tindakan baik secara internal maupun eksternal, sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja.

2.3 Self-Efficacy

Menurut [12] *self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengelola dan melaksanakan tindakan maupun tugas untuk mencapai tujuannya.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis adanya pengaruh self-efficacy terhadap motivasi kerja pegawai divisi OSDS (Own Solution Delivery Service) PT. Astra Graphia Information Technology Jakarta. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Self-efficacy. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Motivasi kerja. Skala likert digunakan sebagai pengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Yang menjadi populasi sejumlah 34 orang karyawan Divisi OSDS (Own Solution Delivery Service) PT. AGIT. Untuk meneliti pengaruh self-efficacy terhadap motivasi kerja karyawan, peneliti menggunakan sampling jenuh (*sensus*) dikarenakan jumlah populasi yang sangat sedikit, yaitu 34 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

TABEL 1

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	.693	.292		2.712	.011
1	Self Efficacy	.985	.079	.870	10.004	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data olahan penulis (2021)

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 4.12, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.693 + 0.985 X$$

Yang memiliki arti bahwa:

- Jika seluruh variabel lain adalah nol atau konstan, maka nilai motivasi kerja adalah sebesar 0.693.
- Jika terjadi penambahan 1 (satu) skor dari *Self efficacy*, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0.985

4.2 Uji Hipotesis

1) Uji t

TABEL 2
HASIL UJI T

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	.110	.137		.808	.425	
	Self Efficacy	57.025	4.607	.146	12.378	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa:

Variabel *Self-efficacy* memiliki nilai t_{hitung} (12.378) $> t_{tabel}$ (1,693) dan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-efficacy* (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

2) Koefisien Determinasi

TABEL 3
KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.731	.750	.36344
a. Predictors: (Constant), <i>Self efficacy</i>				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Data Olah SPSS Penulis (2021)

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,870)^2 \times 100\% = 75,7\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 75,7%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen Variabel *Self efficacy* berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Variabel Motivasi kerja mendapatkan nilai sebesar 75,7% sedangkan 24,5% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya perihal pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan Divisi OSDS (Own Solution Delivery Service) PT. Astra Graphia Information Technology Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan yang dimana dapat memberikan jawaban bagi permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) *Self-efficacy* pada divisi OSDS PT. AGIT berada pada kondisi baik.
- b) Motivasi kerja karyawan pada divisi OSDS PT. AGIT berada pada kondisi baik.
- c) *Self-efficacy* berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi OSDS PT. AGIT.

REFERENSI

- [1] Nugroho, M, A. (2014). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Islam di Madrasah . *Mudarrisa: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*. Vol 6, No.1
- [2] Sri, Aprilyanti. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT.Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*.Vol, 1. No, 2.
- [3] Muzakki, M. H. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 39, No. 2.
- [4] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- [5] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- [6] Rosyiana, Iffah. (2019). *At Work Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. Sleman : Deepublish
- [7] Rosyiana, Iffah. (2019). *At Work Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. Sleman : Deepublish
- [8] Purnama, E, P, D., & Maniati, A, G, D. (2015). Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Happy Bali Tour &Travel* Denpasar. *Jurnal Matrik: Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.Vol. 9. No. 1.
- [9] Rosyiana, Iffah. (2019). *At Work Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. Sleman : Deepublish
- [10] Edison, Emron, Y. A. & I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [11] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- [12] Harjono, G.J., et al. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai PT. Air Mando. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 3. No. 3. ISSN 2303-11.

